

**CUSHMAN &
WAKEFIELD**

DIE BAUSTEINE UNSERES GESCHÄFTS GLOBALER VERHALTENSKODEX

August 2025



INHALTSVERZEICHNIS

03..... SCHREIBEN DES CEO

04..... ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

05..... IHR VERHALTEN BEWERTEN

06..... Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

07..... Was Sie tun müssen

08..... Gute Entscheidungen treffen

09..... Fehlverhalten melden

11..... Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

12..... UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN 11

13..... Wir schützen Vermögenswerte des Unternehmens

14..... Wir führen korrekte Bücher und Unterlagen und bewahren diese auf

15..... Wir nutzen soziale Medien verantwortungsvoll

16..... VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

17..... Wir vermeiden Interessenkonflikte

20..... Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/Sponsoring verantwortungsvoll

23..... Wir bauen transparente Beziehungen auf

24..... FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

25..... Wir konkurrieren fair

26..... Wir befolgen Gesetze zu Wirtschaftssanktionen

27..... Wir handeln nicht auf Grundlage von Insiderinformationen

28..... Wir tolerieren keine Bestechung

29..... Wir machen keine politischen Spenden oder beteiligen uns nicht an Lobbying

30..... Wir befolgen Datenschutzgesetze

31..... Wir schützen vertrauliche Informationen

32..... Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

33..... Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter

34..... Wir beteiligen uns nicht an Steuerhinterziehung

35..... WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

36..... Wir sind der Gleichberechtigung verpflichtet

37..... Wir tolerieren keine Belästigung

38..... Wir respektieren die Menschenrechte

39..... Wir gewährleisten die Sicherheit von Mitarbeitern

40..... Wir schützen die Umwelt

41..... ABSCHLIESSENDE PUNKTE

42..... Weitere Unterlagen

43..... Compliance-Ressourcen

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WEITERE UNTERLAGEN

COMPLIANCE-RESSOURCEN

SCHREIBEN DES CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als weltweit führendes Unternehmen in gewerblichen Immobiliendienstleistungen übernimmt Cushman & Wakefield weiterhin dafür Verantwortung, bei allem, was wir für unser Geschäft, unsere Stakeholder, unsere Gemeinschaften und den Planeten tun, unsere Geschäfte gemäß den höchsten ethischen Standards zu führen. Dazu gehört auch die Erfüllung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Erwartungen (environmental, social and governance, ESG) im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, Geschäftspraktiken und Dienstleistungsangebote.

Unser **Globaler Verhaltenskodex** (der Kodex) ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensführung, der uns anleitet, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten sowie ehrlich, verantwortungsbewusst und integer zu handeln. Dieser Kodex vermittelt Ihnen das Wissen, um in einer Welt Geschäfte zu tätigen, in der wir möglicherweise mit Herausforderungen konfrontiert werden. Er beschreibt die Verfahren, wie und wann Sie Fehlverhalten melden müssen.

Die Geschäftsführung von Cushman & Wakefield verpflichtet sich zur Einhaltung des Kodex und zum Schutz des Unternehmens und unserer verschiedenen Stakeholder. Darüber hinaus sind unsere globalen Mitarbeiter verpflichtet, jedes Jahr Schulungen und Zertifizierungen zum Kodex abzuschließen. Unsere hohen Abschlussraten bei Compliance-Schulungen helfen uns, das Vertrauen unserer vielen Stakeholder zu erhalten und Vertrauen bei unseren Kunden zu schaffen, dass wir ihre Interessen vertreten und ihnen die qualitativ hochwertigen Dienstleistungen bieten, die wir versprechen, wo immer wir tätig sind.

Vielen Dank im Voraus, dass Sie den Globalen Verhaltenskodex lesen und als Leitfaden für Ihre Entscheidungsfindung verwenden.



Michelle MacKay
CEO

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WEITERE UNTERLAGEN

COMPLIANCE-RESSOURCEN

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

Cushman & Wakefield ist ein führendes internationales Immobiliendienstleistungsunternehmen, das Immobilienbesitzern und Eigentümern einen außergewöhnlichen Mehrwert bietet.

UNSER ZWECK

WIR BEWIRKEN ETWAS.

Unsere Arbeit schafft einen bedeutenden Wert für unsere Kunden, unser Geschäft, unsere Aktionäre, unsere Mitarbeiter, unsere Gemeinschaften und die Welt.

UNSERE WERTE

WIR SIND INKLUSIV.

Wir schätzen Unterschiedlichkeit und eine Kultur, in der jeder dazugehört.

WIR HABEN GEMEINSAM ERFOLG.

Einzelnen sind wir gut, aber zusammen sind wir großartig.

WIR SIND MOTIVIERT.

Motivation hilft uns, Entscheidungen zu treffen und flexibel zu sein.

WIR LIEFERN EINBLICKE.

Wir glauben an Ideen und streben nach Innovation.

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben **NULL TOLERANZ** für Vergeltungsmaßnahmen



SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WARUM WIR EINEN KODEX HABEN UND FÜR WEN ER GILT

Der globale Verhaltenskodex (der „Kodex“) von Cushman & Wakefield¹ (das „Unternehmen“) fasst die wichtigsten Geschäftswerte, Grundsätze und Arbeitsplatzpraktiken zusammen, die weltweit von allen Direktoren, Führungskräften, Partnern und Mitarbeitern, Leiharbeitnehmern, Maklern und unabhängigen Auftragnehmern des Unternehmens² (zusammenfassend die „Mitarbeiter“ bzw. „Sie“) sowie von den Mitarbeitern seiner Auftragnehmer, Tochterunternehmen und Joint-Ventures, soweit diese unter der operativen Kontrolle des Unternehmens stehen, weltweit berücksichtigt und eingehalten werden müssen.³ Das Unternehmen erwartet zudem, dass seine Lieferanten, Agenten, Geschäftspartner und Berater ähnlichen Grundsätzen folgen.

Auch wenn der Kodex nicht alle für das Unternehmen und seine Mitarbeiter möglicherweise kritischen Bereiche abdecken kann, bilden die hierin dargelegten Grundsätze die Grundlage für die Ausübung der täglichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Zudem dienen sie den Mitarbeitern als Leitfaden, damit sie die richtigen Entscheidungen treffen und das richtige Verhalten bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit demonstrieren können. Bestimmte Geschäftsbereiche oder regionale Standorte, die zum Unternehmen gehören, können über andere Kodexe oder Richtlinien verfügen, die entweder mit diesem Kodex im Einklang stehen oder strengere Regeln vorsehen. Diese Kodexe oder Richtlinien können bestimmten Mitarbeitern zusätzliche Verantwortlichkeiten auferlegen. Bedenken hinsichtlich potenzieller Konflikte zwischen einer Bestimmung des Kodex und den vor Ort geltenden gesetzlichen Vorschriften sind an Ihren lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens zu richten.

¹Der Begriff „Cushman & Wakefield“ wird in dieser Richtlinie allgemein verwendet und umfasst Cushman & Wakefield PLC sowie alle globalen verbundenen Unternehmen, Tochtergesellschaften und Geschäfts- oder Unternehmensfunktionen, einschließlich Unternehmen, die Mitarbeiter einstellen oder unabhängige Auftragnehmer beauftragen, wie jeweils zutreffend.

²Unabhängige Auftragnehmer sind unabhängige Anbieter, die das Unternehmen bei der Entwicklung und Durchführung von Geschäften auf strategischer Basis unterstützen. Unabhängige Auftragnehmer müssen diesen Kodex im Rahmen der Verpflichtungen, die sie gemäß ihrer jeweiligen Vereinbarung mit dem Unternehmen eingehen, befolgen. Falls es sich bei dem unabhängigen Auftragnehmer um eine juristische Person und nicht um eine natürliche Person handelt, muss dieser unabhängige Auftragnehmer auf Aufforderung des Unternehmens dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter, die mit den dem Unternehmen bereitgestellten Dienstleistungen beauftragt sind, diesen Kodex anerkennen und einhalten.

³Die Einhaltung dieses Kodex darf nicht dahingehend ausgelegt oder interpretiert werden, dass eine Arbeitsbeziehung zwischen einem Mitarbeiter und einer bestimmten Unternehmenseinheit geschaffen wird, wenn anderweitig keine solche Beziehung existiert. Die Einhaltung des Kodex durch einen unabhängigen Auftragnehmer oder einen leitenden Angestellten oder Mitarbeiter eines solchen unabhängigen Auftragnehmers darf nicht dahingehend ausgelegt oder interpretiert werden, dass eine Arbeitsbeziehung zwischen dem unabhängigen Auftragnehmer oder dem leitenden Angestellten oder Mitarbeiter eines solchen unabhängigen Auftragnehmers und dem Unternehmen geschaffen wird.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WAS SIE TUN MÜSSEN

Als Bedingung für ein Beschäftigungsverhältnis oder einen entsprechenden Vertrag sind alle Mitarbeiter dafür verantwortlich, diesen Kodex und die damit zusammenhängenden, durchgängig aufgeführten Richtlinien zu lesen, zu verstehen und zu befolgen. Die Nichteinhaltung dieser Vorbedingung führt zu disziplinarischen Maßnahmen, einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder des Vertrags.

Die regionalen Geschäftsführer und ihre Manager sind für die Umsetzung des Kodex in ihren Unternehmen verantwortlich, einschließlich der Entwicklung von Verfahren, Compliance- und Sicherungsprozessen, die den Kodex und alle anderen geltenden Unternehmensrichtlinien betreffen.

VERANTWORTLICHKEITEN VON MANAGERN

Unsere Manager spielen für die Erfahrung jedes Mitarbeiters eine entscheidende Rolle. Sie befinden sich in einer einzigartigen Position, um das Verhalten und die Wahrnehmung der Mitarbeiter zu beeinflussen und ein einzigartiges Umfeld zu schaffen. Daher wird von Managern des Unternehmens erwartet, dass sie mit Integrität führen und Risiken minimieren, indem sie die Werte des Unternehmens aufrechterhalten.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

GUTE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

1. Das ethische Problem identifizieren.
2. Mögliche Optionen und Hindernisse für die Lösung des Problems auführen
3. Die beste Herangehensweise bestimmen:

a. Ist das legal?

YES

Wenn ja, fahren Sie mit den nächsten Fragen fort.

NO

Wenn nein, wenden Sie sich an Ihren lokalen/ regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens.

b. Entspricht das den Richtlinien des Unternehmens?

YES

Wenn ja, fahren Sie mit den nächsten Fragen fort.

NO

Wenn nein, wenden Sie sich an Ihren lokalen/ regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens.

c. Stimmt das mit den Werten und der Kultur des Unternehmens überein?

YES

Wenn ja, fahren Sie mit den nächsten Fragen fort.

NO

Wenn nein, wenden Sie sich an Ihren lokalen/ regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens.

d. Könnte sich dies negativ auf die Interessengruppen des Unternehmens auswirken?

YES

Wenn ja, dann ist es in Ordnung fortzufahren.

NO

If no, contact your local/regional Company legal or compliance representative.

e. Würde ich mich wohlfühlen, wenn diese Entscheidung als Schlagzeile erscheinen würde?

YES

If yes, then it is ok to proceed.

NO

Wenn nein, wenden Sie sich an Ihren lokalen/ regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens.

4. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie eine der oben genannten Fragen beantworten sollen, bitten Sie Ihren lokalen/ regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens um Hilfe.

FEHLVERHALTEN MELDEN



SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

Die Mitarbeiter des Unternehmens müssen in Bezug auf Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen diesen Kodex, geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien bzw. gegen fachliche Normen und berufliche Vorschriften wachsam sein. Personen, die einen solchen Verstoß bzw. einen potenziellen Verstoß vermuten oder Kenntnis davon haben, müssen diesen Verstoß bzw. diesen potenziellen Verstoß melden. Die Mitarbeiter können sich an die lokale Geschäftsführung, den lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens sowie an die Personalabteilungen wenden, wenn sie vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen den Kodex melden möchten.

Verstöße gegen diesen Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien können auch anonym gemeldet werden, indem Sie die Ethik-Helpline des Unternehmens kontaktieren, die von dem externen Anbieter EthicsPoint betrieben wird:

SPEAK UP



1-866-873-9854 (USA und Kanada)



Für alle anderen Länder gehen Sie bitte auf [EthicsPoint](#).



Hinweis für Mitarbeiter im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR): Anonymität ist keine Voraussetzung für die Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien. Außerdem deutet die Tatsache, dass Anonymität als Option zur Verfügung steht, auf keinerlei Weise darauf hin, dass das Unternehmen Anonymität bevorzugt. Wenn Sie Ihre Identität offenlegen, wird diese, sofern gesetzlich zulässig, vertraulich behandelt.

Wenn Sie eine Meldung vornehmen, ist es ratsam, so viele detaillierte Informationen wie möglich zusammenzustellen. Dies verbessert die Fähigkeit des Unternehmens, eine gründliche und objektive Untersuchung durchzuführen.

Das Aufwerfen von Fragen und Vorbringen von Bedenken unterstützt die Bestrebungen des Unternehmens, in jeder Geschäftssituation ethisch zu handeln. Gleichermäßen wichtig ist zudem, dass das Unternehmen durch die frühzeitige Entdeckung potenzieller Probleme etwaige Schwachstellen beseitigen kann, bevor sie zu größeren Problemen werden, und bei Bedarf Korrekturmaßnahmen ergreifen kann. Darüber hinaus verpflichtet sich das Unternehmen, eine Kultur zu pflegen, in der alle Mitarbeiter des Unternehmens unbesorgt Fragen stellen, ihre Meinung äußern und an Lösungen arbeiten können.

Das Unternehmen wird:

- Meldungen umgehend, gründlich und im Einklang mit den geltenden Gesetzen untersuchen
- Untersuchungen soweit wie möglich vertraulich behandeln, dennoch kann es ggf. zur Meldung bestimmter Angelegenheiten an die zuständigen Behörden verpflichtet sein
- angemessene Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen im Falle von Verstößen gegen den Kodex ergreifen.

Von Mitarbeitern werden vollständige Kooperation und ehrliche Antworten bei Untersuchungen erwartet. Andernfalls kann es zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung kommen.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



LESEN SIE DEN KODEX

F. WANN SOLLTE ICH EINEN VERSTOSS ODER EINEN VERMUTETEN VERSTOSS GEGEN DEN KODEX MELDEN?

A. Sie sollten einen Verstoß gegen den Kodex melden, sobald Sie Kenntnis davon erhalten.

F. ICH HABE IM BÜRO EINIGE VERHALTENSWEISEN GEGEHEN, DIE MEINER MEINUNG NACH ILLEGAL SIND, DIE ABER IM KODEX NICHT ANGESPROCHEN WERDEN. WAS SOLLTE ICH TUN?

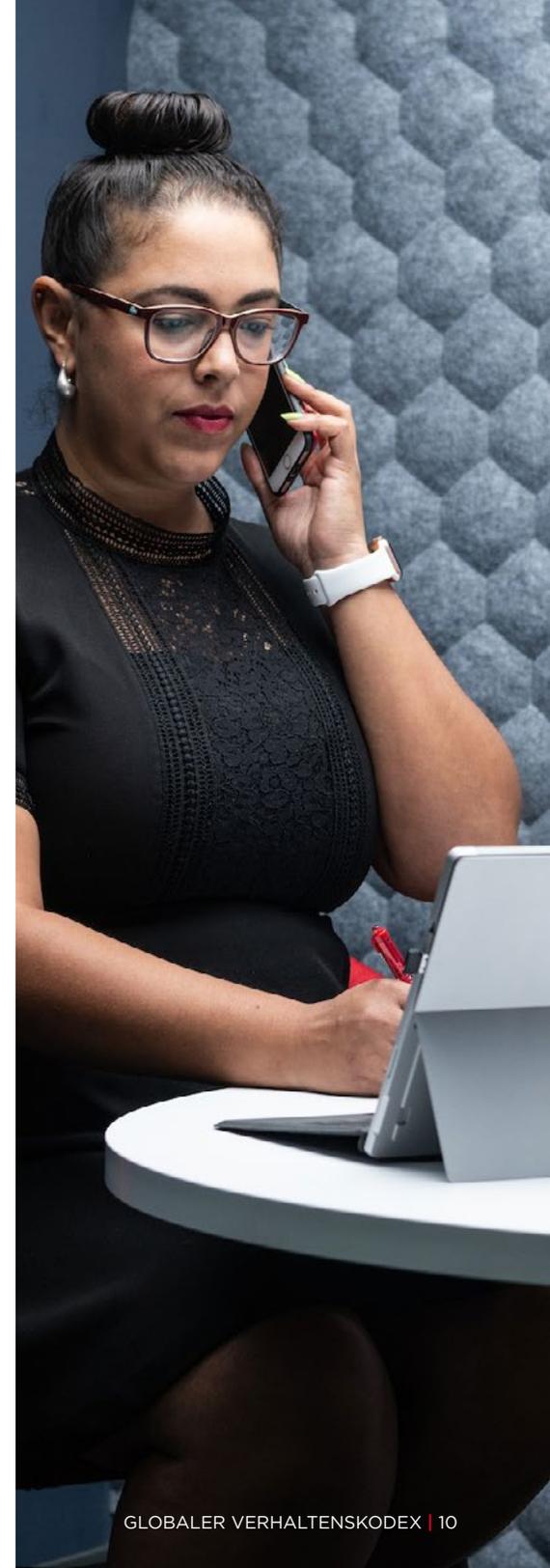
A. Wenn Sie illegales Verhalten vermuten, sollten Sie es melden oder mit Ihrem Vorgesetzten oder Manager sprechen. Ein Kodex kann unmöglich jede Situation abdecken. Sie sind dafür verantwortlich, die Gesetze zu verstehen, die für Ihre Arbeit gelten und die Richtlinien an Ihrem Arbeitsort zu befolgen. Die Quintessenz ist, dass Sie jederzeit ein gutes Urteilsvermögen und hohe ethische Standards an den Tag legen müssen, unabhängig davon, ob ein Thema speziell im Kodex angesprochen wird oder nicht.

F. WAS IST DIE ROLLE VON ETHICSPPOINT?

A. Die Rolle von EthicsPoint besteht darin, Meldungen per Telefon oder über die Online-Hotline entgegenzunehmen und die Meldungen dann Mitarbeitern von Cushman & Wakefield zur Untersuchung vorzulegen. Durch den Einsatz von EthicsPoint kann Cushman & Wakefield sicherstellen, dass Meldungen rund um die Uhr gemacht werden können. Das EthicsPoint-System erleichtert außerdem die anonyme Meldung, falls erforderlich.

F: WIE KANN ICH DEN VERLAUF MEINER MELDUNG ÜBERWACHEN?

A. Wenn Sie einer internen Quelle Meldung machen, können Sie einfach die Person, der Sie die Meldung erstattet haben, fragen, und diese wird Ihnen so viele Informationen wie nötig geben. Wenn Sie eine Meldung über EthicsPoint vornehmen, wird Ihnen ein einzigartiger Code, ein sogenannter „Meldeschlüssel“, zugewiesen und Sie werden gebeten, ein Passwort zu erstellen. Schreiben Sie sich Ihren Meldeschlüssel und Ihr Passwort auf und bewahren Sie sie an einem sicheren Ort auf, da Cushman & Wakefield keinen Zugang zu Ihrem Meldeschlüssel oder Ihrem Passwort hat. Wir empfehlen Ihnen, Ihren Meldeschlüssel und Ihr Passwort zu verwenden, um Ihre Meldung regelmäßig auf Feedback, Fragen oder Aktualisierungen zu überprüfen. Sie können dies entweder online oder per Telefon tun, indem Sie EthicsPoint kontaktieren. Wenn Sie sich für eine anonyme Meldung entscheiden, müssen Sie Ihre Meldung regelmäßig auf eine Antwort überprüfen. Wenn Sie keine anonyme Meldung machen und eine E-Mail-Adresse angeben, werden Sie über alle Antworten benachrichtigt.



BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

Warum wir einen Kodex haben und für wen er gilt

Was Sie tun müssen

Gute Entscheidungen treffen

Fehlverhalten melden

Wir haben NULL TOLERANZ für Vergeltungsmaßnahmen

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WIR HABEN NULL TOLERANZ FÜR VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Vergeltungsmaßnahmen liegen vor, wenn negative Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergriffen werden, weil er ein Bedenken geäußert hat.

Das Unternehmen toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen (einschließlich solcher, die nachteilige Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis haben) gegen Personen, die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß gegen den Kodex melden oder an einer Untersuchung möglichen Fehlverhaltens beteiligt sind, tolerieren. In „gutem Glauben“ handeln bedeutet, in ehrlicher Überzeugung zu agieren, wenn man eine aufrichtige, ernst gemeinte und vollständige Meldung vornimmt. Kurz gesagt bedeutet es, dass es keine Rolle spielt, ob die Annahme, dass ein Verstoß stattgefunden hat, falsch war.

Personen, die gegen andere Personen in Vergeltung für die Meldung von Vorfällen oder die Mitwirkung an einer Untersuchung vorgehen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, einschließlich der möglichen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Weitere Anleitungen entnehmen Sie bitte der **Globalen Whistleblower-Richtlinie** des Unternehmens.



KURZE FRAGE

F: WAS PASSIERT MIR, WENN ICH EINE MELDUNG MACHE?

A. Cushman & Wakefield erwartet von Ihnen, vermutete Verstöße gegen den Kodex oder das Gesetz zu melden und verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen Verstoß gegen den Kodex melden oder in einer Untersuchung kooperieren. Dies gilt unabhängig davon, ob die zugrunde liegende Meldung korrekt ist oder zu Korrekturmaßnahmen führt. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergriffen wurden, können Sie dies über EthicsPoint oder andere im Abschnitt „Compliance-Ressourcen“ des Kodex genannte Wege melden. Meldungen routinemäßiger Personalangelegenheiten sollten nicht über dieses System vorgenommen werden. Sie sollten diese Angelegenheiten weiterhin mit Ihrer Personalabteilung regeln.

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

Wir schützen Vermögenswerte des Unternehmens

Wir führen korrekte Bücher und Unterlagen und bewahren diese auf

Wir nutzen soziale Medien verantwortungsvoll

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

Wir schützen Vermögenswerte des Unternehmens

Wir führen korrekte Bücher und Unterlagen und bewahren diese auf

Wir nutzen soziale Medien verantwortungsvoll

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR SCHÜTZEN VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS

Mitarbeiter müssen die Vermögenswerte des Unternehmens schützen, zu denen auch geistiges Eigentum, z. B. Handelsmarken, Geschäftspläne, Marketingstrategien und unveröffentlichte Finanzdaten gehören. Die Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für dessen Geschäftstätigkeit verwendet werden.

Die Kommunikationssysteme des Unternehmens, einschließlich Computer, Netzwerke, Internetzugriff, E-Mail, mobiler Geräte, Mailbox und Telefondienste, müssen vorrangig für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens genutzt werden. Eine kurze und gelegentliche private Nutzung der Systeme des Unternehmens ist akzeptabel, solange diese nicht übermäßig oder unangemessen ist, sie die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt, andere Personen nicht stört und keine Kosten für das Unternehmen verursacht. Das Unternehmen kann sich gelegentlich Zugang zur Nutzung der Kommunikationssysteme des Unternehmens durch die Mitarbeiter verschaffen und diese Nutzung überwachen. Vorbehaltlich der lokalen gesetzlichen Vorschriften sollten Mitarbeiter keinerlei Erwartungen in Bezug auf Privatsphäre im Hinblick auf die Kommunikation am Arbeitsplatz oder die Nutzung der Kommunikationssysteme des Unternehmens haben.

WIR FÜHREN KORREKTE BÜCHER UND UNTERLAGEN UND BEWAHREN DIESE AUF

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

Wir schützen Vermögenswerte **des Unternehmens**

Wir führen korrekte Bücher und Unterlagen und bewahren diese auf

Wir nutzen soziale Medien verantwortungsvoll

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

Das Unternehmen hält sich an allgemein anerkannte Rechnungslegungsgrundsätze sowie an die eigenen internen Rechnungslegungs- und Finanzberichterstattungskontrollen. Mitarbeiter müssen die Buchhaltungs- und Finanzunterlagen des Unternehmens in einer sorgfältigen, vollständigen und verlässlichen Weise und gemäß allen geltenden Gesetzen führen bzw. aufbewahren. Jeder Versuch, falsche oder irreführende Akten bzw. Unterlagen oder Finanzabschlüsse zu erstellen, stellt eine Verletzung des Kodex dar. Wenn Sie in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Buchhaltungs- oder Finanzunterlagen des Unternehmens, internen Kontrollen oder zu Rechnungsprüfungsangelegenheiten haben, melden Sie diese dem Management-Audit- und Risikoausschuss des Unternehmens. Ebenfalls möglich ist eine anonyme Meldung über EthicsPoint. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben solche Bedenken gemeldet hat, werden nicht toleriert.

Die Mitarbeiter müssen die Geschäftsunterlagen des Unternehmens (physische sowie elektronisch gespeicherte Dokumente und E-Mails) in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und den Unternehmensrichtlinien zur Aufbewahrung von Dokumenten führen und aufbewahren. Die Mitarbeiter dürfen niemals wissentlich Unterlagen des Unternehmens vernichten, die sich auf behördliche Untersuchungen oder laufende Rechtsverfahren beziehen oder für die eine Anweisung zur Beweissicherung ergangen ist.



LESEN SIE DEN KODEX

F: ICH GLAUBE, DASS BESTIMMTE AUSGABEN VON CUSHMAN & WAKEFIELD NICHT KORREKT IN DEN BÜCHERN VON CUSHMAN & WAKEFIELD AUFGEZEICHNET WERDEN. WAS SOLLTE ICH TUN?

A. Sie sollten das Problem melden. Cushman & Wakefield befolgt alle geltenden Wertpapiergesetze und -vorschriften, Buchhaltungsstandards, Buchhaltungskontrollen und Prüfpraktiken. Falsche oder irreführende Einträge, nicht aufgezeichnete Gelder oder Vermögenswerte oder Zahlungen ohne entsprechende unterstützende Begleitdokumente und Genehmigungen sind streng untersagt.

F: ICH WURDE GEBETEN, EINE „PROVISIONSZAHLUNG“ AN EINEN REGIERUNGSBEAMTEN IN UNSEREN BÜCHERN UND UNTERLAGEN ZU „GEMEINKOSTEN“ ZU ÄNDERN. ES HANDELT SICH NUR UM 100 USD\$100. IST DAS IN ORDNUNG?

A. Nein. Unsere globale Richtlinie zur Bestechungs- & Korruptionsbekämpfung verbietet falsche oder irreführende Einträge in den Büchern und Unterlagen des Unternehmens. Diese Anforderung gilt für alle Transaktionen, unabhängig von der finanziellen Erheblichkeit.

F: ICH WEISS, DASS EINE REGIERUNGSBEHÖRDE BESTIMMTE GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN BEI CUSHMAN & WAKEFIELD UNTERSUCHT. ICH HABE DOKUMENTE, DIE SICH AUF DIESE ANGELEGENHEITEN BEZIEHEN, ABER ICH WURDE NOCH NIE GEBETEN, SIE BEREITZUSTELLEN. KANN ICH SIE VERNICHTEN?

Nein. Dokumente, die sich auf eine anhängige staatliche Untersuchung oder ein anhängiges Gerichtsverfahren beziehen, dürfen nicht vernichtet werden. Wenn Sie glauben, dass Sie Dokumente im Zusammenhang mit diesen Angelegenheiten haben, sollten Sie sich an die Rechtsabteilung von Cushman & Wakefield wenden, um zu erfahren, wie Sie korrekt mit diesen Dokumenten umgehen sollten.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

Wir schützen Vermögenswerte des Unternehmens

Wir führen korrekte Bücher und Unterlagen und bewahren diese auf

Wir nutzen soziale Medien verantwortungsvoll

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESENDE PUNKTE

WIR NUTZEN SOZIALE MEDIEN VERANTWORTUNGSVOLL

Die sozialen Medien können eine unterhaltsame und lohnende Möglichkeit sein, Ihr Leben und Ihre Ansichten mit der Familie, Freunden und Kollegen weltweit zu teilen. Die Nutzung der sozialen Medien durch einen Mitarbeiter birgt jedoch auch gewisse Risiken und bringt daher bestimmte Verantwortlichkeiten mit sich. Abgesehen von der privaten Nutzung sozialer Medien ermutigt das Unternehmen seine Mitarbeiter dazu, diese Medien auf verantwortungsvolle Weise als ein Mittel zur Erzeugung von Interesse in Bezug auf die vom Unternehmen gebotenen Leistungen zu nutzen, um somit Geschäftschancen zu schaffen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Regeln und Verfahren des Unternehmens in Bezug auf die Nutzung sozialer Medien eingehalten werden. Zusätzliche Anleitungen sind im Leitfaden zur Richtlinie für soziale Medien des Unternehmens verfügbar.

Wenn Sie von den Medien kontaktiert werden, verweisen Sie den Medienvertreter bitte an Ihren jeweiligen PR-Beauftragten. Mitarbeiter sind ohne ordnungsgemäße Genehmigung gemäß Abschnitt 5 der globalen Medienrichtlinie des Unternehmens weder befugt, Kontakt mit den Medien zu initiieren, noch auf Medienanfragen zu reagieren.

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden
Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf



BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/ Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WIR VERMEIDEN INTERESSENKONFLIKTE

Das Unternehmen und die Mitarbeiter muss bzw. müssen tatsächliche und scheinbare Interessenkonflikte wann immer möglich vermeiden. Wenn solche Konflikte auftreten, müssen diese unverzüglich den Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem lokalen/regionalen Compliance-Beauftragten des Unternehmens gemeldet werden. Ein „Interessenkonflikt“ kann auftreten, wenn eine Person ihre Position in einem Unternehmen oder die während der Beschäftigung erworbenen Informationen in einer Weise nutzt, die einen Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und denen des Unternehmens bzw. der Kunden des Unternehmens hervorrufen können. Anders ausgedrückt: Wenn eine Situation entsteht, in der es einer Person schwerfällt, objektiv und unvoreingenommen im Auftrag des Unternehmens oder eines Kunden zu handeln, kann ein Interessenkonflikt vorliegen. Wenn ein Interessenkonflikt – oder das Potential dafür – entsteht, müssen das Unternehmen und die Mitarbeiter dies unverzüglich ihren Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens mitteilen. Wenn Unternehmensmitarbeiter unsicher sind, ob eine Situation einen potenziellen Konflikt darstellt oder eine Meldung erfordert, sollten sie Rücksprache mit dem lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens halten.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/ Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

Obwohl es nicht möglich ist, alle Szenarien aufzulisten, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten, finden sich in den folgenden Beispielen einige häufige Konfliktsituationen, die Ihnen wahrscheinlich bei Ihrer täglichen Arbeit begegnen werden:



Geschäfte mit Familie und Freunden:

Entscheidungen über die Auswahl von Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftsbeziehungen müssen unvoreingenommen erfolgen. Das alleinige Kriterium für eine Entscheidung im Hinblick auf das Unternehmensgeschäft muss darauf basieren, ob dieses den Interessen des Unternehmens (oder dessen Kunden) entspricht. Wenn ein Familienmitglied oder ein guter Freund eines Mitarbeiters an einem Unternehmen wirtschaftlich beteiligt ist, mit der das Unternehmen (oder ein Kunde) Geschäfte tätigen möchte, darf dieser Mitarbeiter in keiner Weise an der Auswahl, der Ausschreibung, der Rechnungslegung und den Zahlungsverfahren beteiligt sein. Zudem muss er den Konflikt dem lokalen/regionalen Vertreter der Compliance-Abteilung des Unternehmens unverzüglich schriftlich melden und dessen schriftliche Vorabgenehmigung einholen (und eine E-Mail diesbezüglich an seinen Vorgesetzten senden).



Geschäftsmöglichkeiten: Es ist möglich, dass die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Beschäftigung oder Arbeit für das Unternehmen von Geschäftsmöglichkeiten erfahren. Mitarbeitern ist es untersagt, persönliche Vorteile aus diesen Geschäftsmöglichkeiten zu ziehen oder diese Dritten zu empfehlen, sofern das Unternehmen nicht bereits die Möglichkeit zur Beurteilung des möglichen Geschäfts hatte und entschieden hat,

dieses weder für das Unternehmen noch für einen Kunden weiter zu verfolgen.



Externe Beschäftigung: Mitarbeiter, die bei einer anderen Organisation beschäftigt sind oder diese beraten, können ebenfalls einen Interessenkonflikt auslösen. Im Allgemeinen dürfen Mitarbeiter keine andere Beschäftigung aufnehmen, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnten, ihre Arbeitsaufgaben für das Unternehmen zu erfüllen. Die Mitarbeiter dürfen während der festgelegten Arbeitszeiten niemals fremden Geschäften nachgehen oder Eigentum, Ausrüstung oder Informationen des Unternehmens für andere Geschäfte nutzen. Vor der Aufnahme einer externen Tätigkeit ist die vorherige schriftliche Genehmigung des lokalen/regionalen Vertreters der Compliance-Abteilung des Unternehmens einzuholen. Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung eines lokalen/regionalen Vertreters der Compliance-Abteilung des Unternehmens keinesfalls ein Beschäftigungsangebot von einem Lieferanten oder Wettbewerber annehmen.



Beteiligungen: Das Unternehmen versucht nicht, die persönlichen Finanzentscheidungen der Unternehmensmitarbeiter zu kontrollieren. Einige externe finanzielle Beteiligungen können jedoch in unangemessener Weise die Entscheidungen beeinflussen – oder bei anderen den Eindruck einer derartigen unangemessenen Einflussnahme erwecken –, die der Mitarbeiter



KURZE FRAGE

F: ICH WURDE GEBETEN, AUSSERHALB DER ARBEITSZEIT ALS BERATER FÜR EINEN UNSERER ANBIETER TÄTIG ZU SEIN. DARF ICH DAS TUN?

A. Eine Tätigkeit als Berater für ein anderes Unternehmen, das mit Cushman & Wakefield Geschäfte tätigt, kann zu einem Interessenkonflikt führen. Daher müssen Sie die Genehmigung Ihres lokalen/regionalen Compliance-Beauftragten einholen, bevor Sie sich bereit erklären, als Berater tätig zu werden.

Reichen Sie Ihren Genehmigungsantrag über das globale Compliance-Portal (GCP) ein. Klicken Sie auf der GCP-Homepage auf das Symbol „Genehmigung beantragen“. Klicken Sie auf die Position, in der Sie das aktuelle Jahr und Ihren Namen sehen. Wählen Sie die zutreffende Registerkarte (z. B. Vorstands-Mitgliedschaften, externe Geschäftstätigkeiten, Familie und Freunde und verbundene Parteien) aus und klicken Sie auf Antrag „Hinzufügen“, um ein entsprechendes Formular auszufüllen. Nachdem Ihr Antrag eingereicht wurde, wird er von einem Vertreter der Compliance-Abteilung geprüft.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

für das Unternehmen trifft. Investitionen in Konkurrenten, Kunden, Lieferanten oder andere Geschäftspartner des Unternehmens sind im Allgemeinen akzeptabel, solange die Höhe der Investition nicht so bedeutend ist, dass sie das geschäftliche Urteilsvermögen eines Mitarbeiters beeinträchtigen würde. Alle Mitarbeiter, die eine solche finanzielle Beteiligung besitzen oder anstreben, müssen dies umgehend dem lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens melden und entsprechende Genehmigungen einholen. Auch gestatten die Unternehmensrichtlinien es Mitarbeitern in der Regel, von den Investitionsvorteilen zu profitieren, die aus dem Eigentum an Immobilien erwachsen. Gleichzeitig verlangen sie jedoch die Meldung/Vorabgenehmigung im Falle bestimmter gewerblicher Immobilieninvestitionen. Mitarbeiter, die solche Investitionen tätigen möchten, müssen Rücksprache mit ihrem regionalen Generalberater halten und die entsprechenden regionalen Richtlinien und Verfahren bezüglich der Investitionen in Immobilien befolgen.



Enge persönliche oder familiäre Beziehungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses/ am Arbeitsplatz:

Mitarbeiter sollten niemanden beaufsichtigen oder Beschäftigungsentscheidungen treffen (einschließlich Einstellung, Entlassung, Beförderung oder Sonstiges), zu dem sie eine familiäre oder romantische Beziehung haben. Das Vorhandensein eines solchen Verhältnisses kann sich auf solche Beaufsichtigung auswirken bzw. den Anschein erwecken, dass dies der Fall ist. „Familienmitglied“ schließt für diese Zwecke direkte Familienmitglieder mit ein, z. B. Ehepartner, Kinder, Stiefkinder, Eltern, Stiefeltern, Geschwister, angeheiratete Verwandte und andere Mitglieder des Haushalts. „Enge persönliche Beziehungen“ schließt für diese Zwecke romantische oder intime Beziehungen mit ein, z. B. ein Freund oder eine Freundin, ein Verlobter oder eine Verlobte, einen Lebensgefährten oder eine Lebensgefährtin. Wenn Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben beschäftigungsbezogene Entscheidungen in Hinblick auf Familienmitglieder oder nahestehende Personen zu überwachen bzw.

zu treffen haben oder aber einem Familienmitglied bzw. einer nahestehenden Person unterstellt sind, müssen sie die Situation unverzüglich ihrem Personalbeauftragten und der lokalen/regionalen Rechtsabteilung bzw. dem zuständigen Compliance-Beauftragten des Unternehmens melden..



Tätigkeit in einem Unternehmensvorstand: Allen Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, in Vorständen börsennotierter Unternehmen zu dienen. Außerdem ist es allen Mitarbeitern des Unternehmens untersagt, in Vorständen privater Unternehmen in der kommerziellen Immobilienbranche zu dienen. Einsprüche oder Ausnahmen von den vorgenannten Bestimmungen können nur vom Chief Executive Officer nach einer Compliance-Prüfung genehmigt werden. Mitarbeiter des Unternehmens dürfen in Vorständen anderer Privatunternehmen sowie in Vorständen öffentlicher Körperschaften tätig sein und/oder ein öffentliches Amt bzw. eine gemeinnützige Tätigkeit ausüben. Alle derartigen zulässigen Berufungen müssen vorab schriftlich durch einen Compliance-Beauftragten des Unternehmens genehmigt werden.

Mitarbeiter müssen für die folgenden Arten von Aktivitäten KEINE vorherige schriftliche Genehmigung von Compliance einholen:

- Eine unbezahlte Vorstands- oder Amtsposition bei einer gemeinnützigen Einrichtung, es sei denn, diese Einrichtung ist ein Kunde oder Lieferant/Lieferant des Unternehmens oder seine/ihre Dienstleistungen würden den Anschein eines Interessenkonflikts für das Unternehmen erwecken.
- Eine unbezahlte Position (gewählt oder ernannt) in einem Gremium auf Gemeinde- oder Stadtebene wie einem Dorf-, Schul- oder Bibliotheksrat.
- Eine unbezahlte Mitgliedschaft bei einem Handelsverband, Berufsverband oder einer anderen Organisation im Zusammenhang mit Ihrer Position beim Unternehmen, mit Ausnahme einer solchen Mitgliedschaft, die Lobbying-Aktivitäten beinhaltet.
- Unbezahlte Ämter in Genossenschaftsvorständen, Wohnungsbaugesellschaften und ähnlichen Organisationen, die sich auf die Immobilie beziehen, in der Sie wohnen.

WIR SIND IN BEZUG AUF GESCHENKE, MAHLZEITEN, UNTERHALTUNG UND SPENDEN/SPONSORING VERANTWORTUNGSVOLL

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

Risiko, dass solche Aktivitäten eine Bestechung oder korruptes Verhalten darstellen können. Bestechung und Korruption sind Straftatbestände und stellen ein sehr großes Geschäfts- und Rechtsrisiko für das Unternehmen und seine Mitarbeiter dar. Aus diesem Grund hat das Unternehmen Regeln für Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, politische und wohltätige Spenden sowie Sponsoring festgelegt.

Die vollständigen Regeln sind in der globalen Richtlinie zur Bestechungs- & Korruptionsbekämpfung des Unternehmens dargelegt. Mitarbeiter des Unternehmens müssen diese Richtlinie lesen und befolgen. Zusammenfassend:

In Situationen, in die KEIN Amtsträger involviert ist, dürfen Mitarbeiter des Unternehmens nur dann unaufgefordert Geschenke oder Unterhaltung/Bewirtung ohne vorherige Genehmigung ihres Managers der Geschäftseinheit und eines Compliance-Beauftragten geben bzw. annehmen, wenn:



Der Wert der Unterhaltung/Bewirtung maximal 1.000 USD pro Empfänger und Ereignis beträgt oder ein Geschenk einen Wert von weniger als 250 USD pro Empfänger hat; und



das Geschenk einen Wert von maximal 250 USD pro Empfänger hat und



der FIT-Test bestanden wird.

Hinweis: Informieren Sie sich über die für Ihr Land/Ihre Region geltenden Richtlinien für Geschenke, Bewirtung und Einladungen, die möglicherweise restriktivere Grenzen vorsehen.

Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Folgendes anzubieten, zu geben oder anzunehmen:



unter keinen Umständen Barmittel oder Barmitteläquivalente (z. B. alles, was leicht in Bargeld umgetauscht werden kann, wie Geschenkkarten, Geschenkgutscheine, Gutscheine, ausgenommen Geschenkkarten für ein bestimmtes Geschäft/einen bestimmten Anbieter);



Unterhaltung auf unangemessene Weise oder in unangemessener Umgebung. Dazu gehören unter anderem Clubs oder Restaurants, die Unterhaltung oder andere Aktivitäten anbieten, die als unangemessen oder beleidigend angesehen werden könnten. In solchen Einrichtungen dürfen keine geschäftsbezogenen Aktivitäten durchgeführt werden;



sie dürfen keine Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtung anbieten, gewähren oder annehmen, die – insbesondere im Zusammenhang mit einer erwarteten oder ausstehenden Ausschreibung, Geschäftstransaktion oder dergleichen – als einer unvoreingenommenen kaufmännischen Beurteilung abträglich wahrgenommen werden können.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

FIT TEST

Bevor ein Mitarbeiter ein Geschenk, eine Unterhaltung oder Bewirtung annimmt oder gewährt, muss er ein gutes Urteilsvermögen haben und Folgendes abwägen:

Häufigkeit

- Handelt es sich im vergangenen Jahr wiederholt um denselben Geber oder Empfänger?
- Ist die Häufigkeit angesichts des Werts des Geschenks, der Unterhaltung oder Bewirtung angemessen?

Absicht

- Ist die Absicht etwas anderes als der Aufbau oder die Förderung der Beziehung zum Unternehmen?
- Ist es mit den geltenden Gesetzen vereinbar?
- Ist es dem Empfänger gestattet, diese im Rahmen seiner Unternehmensrichtlinien anzunehmen?

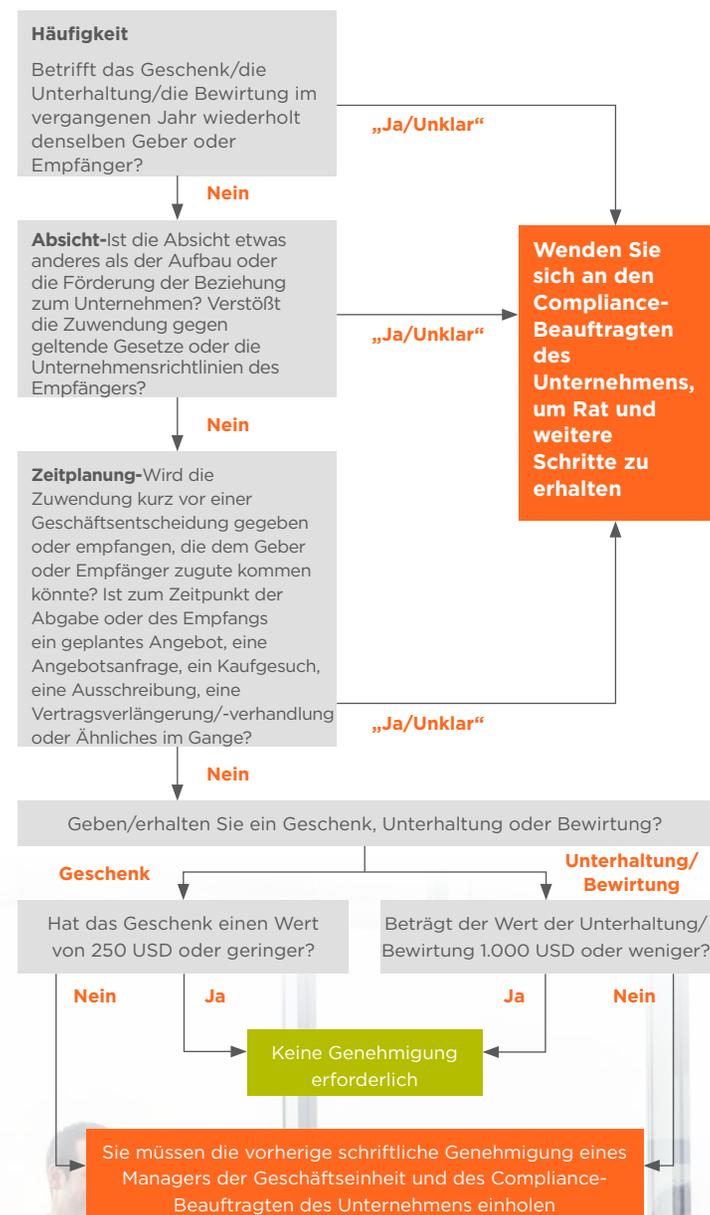
Zeitplanung

- Wird die Zuwendung kurz vor einer Geschäftsentscheidung gegeben oder empfangen, die dem Geber oder Empfänger zugute kommen könnte?
- Ist zum Zeitpunkt der Abgabe oder des Empfangs ein geplantes Angebot, eine Angebotsanfrage, ein Kaufgesuch, eine Ausschreibung, eine Vertragsverlängerung/-verhandlung oder Ähnliches im Gange?

In Situationen, in denen ein öffentlicher Amtsträger involviert ist, dürfen Mitarbeiter Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtung nur in Übereinstimmung mit Abschnitt 4 der globalen Richtlinie zur Bestechungs- & Korruptionsbekämpfung und mit der vorherigen schriftlichen Genehmigung ihres lokalen/regionalen Beauftragten der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens (der wiederum Rücksprache mit dem leitenden Beauftragten für Ethik und Compliance hält) gewähren oder empfangen.

Wohltätige Spenden im Auftrag des Unternehmens dürfen nur gemäß Abschnitt 4 der globalen Richtlinie zur Bestechungs- & Korruptionsbekämpfung und mit der vorherigen schriftlichen Genehmigung gemäß der Befugnisübertragung sowie in Übereinstimmung mit der globalen Richtlinie zu wohltätigen Spenden und Sponsoring erfolgen.

ENTSCHEIDUNGSBAUM



SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

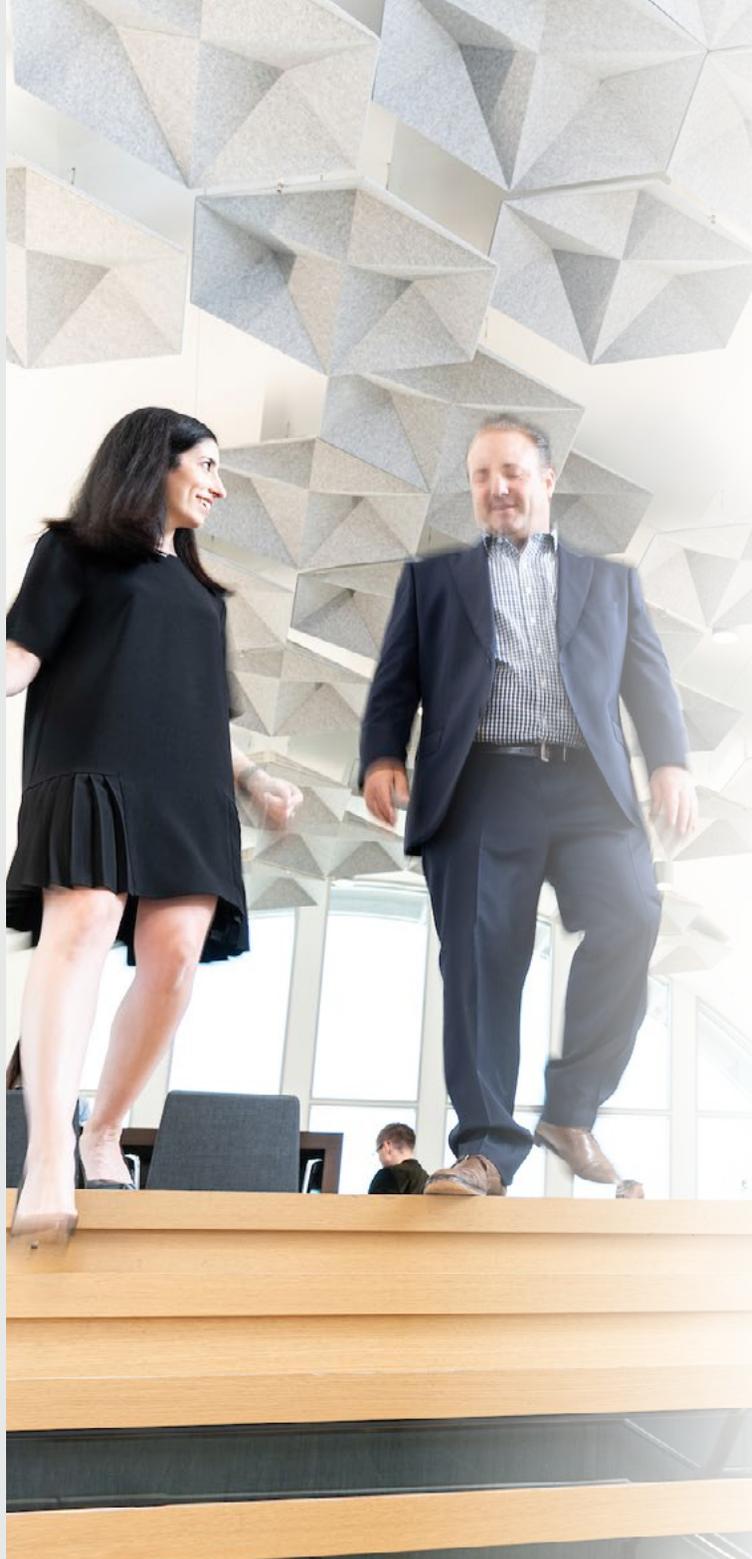
Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



LESEN SIE DEN KODEX

F: ICH MÖCHTE EINER UNSERER BESTEN KUNDINNEN EIN BESONDERES GESCHENK MACHEN, UM MICH ZU BEDANKEN. ICH HABE ZUGANG ZU KARTEN FÜR EIN TENNISTURNIER, VON DENEN ICH WEISS, DASS SIE SICH DARÜBER FREUEN WÜRDEN, ABER ICH GLAUBE, DASS ES GEGEN DIE RICHTLINIE IHRES UNTERNEHMENS VERSTÖSST, SIE ANZUNEHMEN. KANN ICH IHR DIE KARTEN GEBEN, WENN IHR DIE RICHTLINIE EGAL IST?

A. Nein. Wenn Sie wissen, dass das Erteilen eines Geschenks gegen die Richtlinie des Unternehmens des Empfängers verstößt, dürfen Sie das Geschenk nicht erteilen. Genauso wie wir möchten, dass andere unsere Standards respektieren, respektieren wir auch die Standards anderer.

F: ANGENOMMEN, MIR WIRD EIN GESCHENK ANGEBOTEN, VON DEM ICH DAS GEFÜHL HABE, DASS ICH ES NICHT ANNEHMEN SOLLTE, ABER ES WÄRE PEINLICH, ES ABZULEHNEN. WAS SOLLTE ICH TUN?

A. Aus diesem Grund verlangen die Leitlinien für Geschenke gutes Urteilsvermögen und Offenlegung – jede Situation kann sehr unterschiedlich sein. Sie sollten immer das Gefühl haben, ein Geschenk ablehnen und es mit einer Dankesnotiz zurückgeben zu können. Wenn Sie nicht sicher sind, ob es unangemessen ist, informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder die Rechts- und Compliance-Abteilung, um Rat einzuholen und die nächsten Schritte zu besprechen.

F: EIN KUNDE, MIT DEM ICH KÜRZLICH ENG ZUSAMMENGearbeitet habe, hat mir eine Geschenkkarte in Höhe von 300 USD sowie eine Plakette für herausragenden Service übergeben. Kann ich diese behalten?

A. Danken Sie dem Kunden und bewahren Sie die Plakette auf. Es verstößt jedoch gegen Unternehmensrichtlinien, Bargeld oder Baräquivalente wie Geschenkgutscheine von Kunden anzunehmen.

F: ICH HABE VON EINEM LIEFERANTEN ANLÄSSLICH EINES FEIERTAGS EINEN TEUREN OBSTKORB ALS GESCHENK ERHALTEN. ICH HABE NICHT UM DAS GESCHENK GEBETEN. WAS SOLLTE ICH TUN?

A. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten, dass Sie das Geschenk erhalten haben. Wenn es unpraktisch ist, das Geschenk zurückzugeben, sollte es mit anderen am Arbeitsplatz geteilt oder an eine wohltätige Organisation weitergegeben werden.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Wir sind in Bezug auf Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung und Spenden/Sponsoring verantwortungsvoll

Wir bauen transparente Beziehungen auf

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR BAUEN TRANSPARENTE BEZIEHUNGEN AUF

Cushman & Wakefield handelt ethisch und verantwortungsvoll, weil dies das Richtige ist. Die Geschäftspraktiken und Handlungen unserer Anbieter und Lieferanten haben Auswirkungen auf das Unternehmen, seinen Ruf und seine Marke.

Wir haben Grundsätze für das Geschäftsgebaren von Anbietern und Lieferanten entwickelt, um unsere Erwartungen in den Bereichen Geschäftsintegrität, Arbeitspraktiken, Gesundheit und Sicherheit sowie Umweltmanagement zu verdeutlichen. Anbieter und Lieferanten, die Geschäfte mit Cushman & Wakefield tätigen oder im Auftrag des Unternehmens oder seiner Kunden handeln, müssen diese Grundsätze befolgen.

Verstöße gegen unsere Grundsätze zum Geschäftsgebaren führen zu einer Überprüfung unserer Geschäftsbeziehung, bis hin zu und einschließlich der Beendigung dieser Beziehung gemäß unseren vertraglichen Rechten und geltenden Gesetzen. Diese Grundsätze sind in der **globalen Integritätsrichtlinie für Anbieter/Lieferanten** des Unternehmens vollständig dargelegt.



KURZE FRAGE

F. ICH WAR GESTERN BEI EINEM LIEFERANTEN UND MAN HAT MIR DORT ERZÄHLT, DASS DER LIEFERANT EINEN REGIERUNGSBEAMTEN BEZAHLT HAT, UM ZOLL UND ABGABEN FÜR TEILE ZU VERMEIDEN, DIE ER UNS FÜR UNSERE KUNDENSTANDORTE LIEFERT. ICH WEISS, DASS DIES UNSEREN KUNDEN GELD SPART, ABER IST DIES IN ORDNUNG?

A. Nein. Cushman & Wakefield tätigt nur Geschäfte mit Personen, die ihre Geschäfte ethisch und rechtmäßig ausführen. Alle Lieferanten und Anbieter müssen die Standards des Kodex und das Gesetz befolgen. Die Bezahlung von Regierungsbeamten ist Bestechung und verstößt gegen das Gesetz. Sie sollten dieses Verhalten unverzüglich Ihrem lokalen/regionalen Beauftragten der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens melden.

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

- Wir konkurrieren fair
- Wir befolgen Gesetze zu Wirtschaftssanktionen
- Wir handeln nicht auf Grundlage von Insiderinformationen
- Wir tolerieren keine Bestechung
- Wir machen keine politischen Spenden oder beteiligen uns nicht an Lobbying
- Wir befolgen Datenschutzgesetze
- Wir schützen vertrauliche Informationen
- Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche
- Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter
- Wir beteiligen uns nicht an Steuerhinterziehung

HINWEIS: Als Infocfeld auf Seite einfügen: Das Unternehmen tätigt Geschäfte stets auf rechtmäßige und ethische Weise und befolgt alle lokalen Gesetze und Vorschriften, die sich auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens und die seiner Kunden beziehen. Sofern die internen Richtlinien des Unternehmens strengere Regeln als die lokalen Gesetze und Vorschriften vorsehen, müssen die Mitarbeiter die strengeren Regeln des Unternehmens einhalten.



WIR STEHEN IN EINEM FAIREN WETTBEWERB

NACHRICHT UNSERES

GESCHÄFTSFÜHRERS ÜBER CUSHMAN

& WAKEFIELD BEWERTEN SIE IHR

VERHALTEN SCHÄTZEN SIE UNSER

VERMÖGEN

VERANTWORTLICH SEIN

FAIR ABWICKELN

Wir bieten einen fairen Wettbewerb

Wir halten uns an die Gesetze über

Wirtschaftssanktionen Wir handeln nicht mit Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir leisten keine politischen Spenden und betreiben keine Lobbyarbeit

Wir befolgen die Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die Rechte am geistigen Eigentum anderer

Wir beteiligen uns nicht an der Steuerhinterziehung

FÜRSORGE FÜR UNSERE

GEMEINSCHAFTEN SCHLUSSPUNKTE

Das Unternehmen wird alle kartellrechtlichen Vorschriften einhalten.

Das Kartellrecht regelt das Verhalten von Organisationen, um einen fairen Wettbewerb für die Verbraucher zu fördern. Die Kartellgesetze fördern den Wettbewerb und sollen unseren Kunden und dem Unternehmen auf verschiedene Weise zugute kommen, u. a. durch die Förderung von Innovationen, besseren Dienstleistungen und Preisen, die Angebot und Nachfrage widerspiegeln.

Die Kartellgesetze verlangen im Allgemeinen, dass das Unternehmen seine Entscheidungen unabhängig von den Wettbewerbern trifft. Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preisabsprachen, Aufteilung von Märkten, manipulierte Angebote oder der Verzicht auf den Wettbewerb bei der Einstellung von Mitarbeitern können Kunden und Arbeitnehmern schaden und sind unter Umständen illegal. Vereinbarungen mit Wettbewerbern über den Austausch vertraulicher Informationen, wie z.B. vertrauliche Preise oder

Informationen über die Vergütung können ebenfalls gegen die Kartellgesetze verstoßen. Denken Sie daran, dass eine Vereinbarung auch dann rechtswidrig sein kann, wenn sie informell oder ungeschrieben ist und nie umgesetzt wird.

Diese Gesetze sind komplex. Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Praktiken angemessen sind, wenden Sie sich im Voraus an die Rechtsabteilung oder den Compliance-Beauftragten Ihres Unternehmens.



QUICK QUESTION

Q: EIN WETTBEWERBER FRÄGT AN, OB CUSHMAN & WAKEFIELD ZUSTIMMEN WIRD, AUF DIE EINREICHUNG EINES ANTWORT AUF EINE AUSSCHREIBUNG DES DERZEITIGEN KUNDEN DES WETTBEWERBERS. DER WETTBEWERBER SAGT, DASS ER EINE LANGJÄHRIGE BEZIEHUNG ZU DEM KUNDEN HAT UND HOFFT, DASS CUSHMAN & WAKEFIELD DIESE BEZIEHUNG RESPEKTIEREN WIRD. IST DAS IN ORDNUNG?

A: Nein. Die Kartellgesetze verbieten es Wettbewerbern, Absprachen zur Einschränkung des Wettbewerbs um ein Geschäft zu treffen. Ein solches Verhalten von Mitarbeitern von Cushman & Wakefield wäre ein Verstoß gegen den Kodex. Sie sollten sich an die Rechtsabteilung von Cushman & Wakefield wenden, wenn Sie folgende Fragen haben alle Fragen. Cushman & Wakefield-Personal würde einen Verstoß gegen den Kodex darstellen. Bei Fragen sollten Sie sich an die Rechtsabteilung von Cushman & Wakefield wenden.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR BEFOLGEN GESETZE ZU WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

In Übereinstimmung mit US-amerikanischen und anderen anwendbaren Wirtschaftssanktionsprogrammen ist es uns untersagt, Geschäfte mit bestimmten Regierungen, Einzelpersonen und Körperschaften sowie mit Personen und Körperschaften zu tätigen, die in bestimmten Ländern ansässig sind, bestimmte Geschäfte mit ihnen machen oder Staatsangehörige oder Agenten bestimmter Länder sind. Da die Gesetze verschiedener Länder im Widerspruch zueinander stehen können, ist es wichtig, dass Sie in solchen Situationen vorab mit Ihrem lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens Rücksprache halten. Dem Unternehmen ist die Beteiligung an Boykotts untersagt, sofern diese nicht von der US-Regierung für zulässig erklärt wurden. Wenn Sie zur Teilnahme an einem Boykott aufgefordert werden, müssen Sie die Angelegenheit unverzüglich Ihrem lokalen/regionalen Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens melden.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR HANDELN NICHT AUF GRUNDLAGE VON INSIDERINFORMATIONEN

Insiderinformationen sind Informationen, die wesentlich (wichtig) und nichtöffentlich sind.

Es liegt ein Verstoß gegen die Wertpapiergesetze vor, wenn ein Mitarbeiter, der über wesentliche nichtöffentliche (oder preissensible) Informationen über einen Emittenten verfügt, Wertpapiere eines solchen Emittenten kauft oder verkauft bzw. anderen Personen empfiehlt, die Wertpapiere eines solchen Emittenten zu kaufen oder zu verkaufen. Mitarbeiter und Repräsentanten (und mit ihnen verbundene Außenstehende), die über Insiderinformationen verfügen, dürfen im Markt rechtmäßige Geschäfte tätigen, sobald die Informationen über etablierte Kanäle öffentlich gemacht wurden. Darüber hinaus dürfen Direktoren, bestimmte leitende Angestellte und Mitarbeiter, die über einen regelmäßigen oder speziellen Zugang zu solchen Informationen verfügen bzw. wahrscheinlich über einen solchen Zugang verfügen, außerhalb der vorab festgelegten Zeitfenster und vorbehaltlich bestimmter und eingeschränkter Ausnahmen keine Wertpapiere des Unternehmens kaufen, verkaufen oder sonstige Transaktionen mit diesen vornehmen. In einigen Ländern können bestimmte Geschäftsbereiche des Unternehmens über zusätzliche Richtlinien in Hinblick auf Wertpapierangelegenheiten verfügen und/oder staatlichen Vorschriften bzw. weiteren Gesetze unterliegen, z. B. jene, die für Broker-Dealer

oder Anlageverwalter gelten. Sie müssen wissen, ob etwaige zusätzliche Richtlinien oder Gesetze für Ihre beruflichen Tätigkeiten gelten und was erforderlich ist, damit Sie Ihre Arbeit in Übereinstimmung mit diesen Rechtsvorschriften ausführen können. Die Richtlinie über Insiderhandel des Unternehmens enthält weitere Anleitungen.



KURZE FRAGE

F: ICH HABE INFORMATIONEN ÜBER DIE FINANZLEISTUNG VON CUSHMAN & WAKEFIELD ERHALTEN, DIE NOCH NICHT ÖFFENTLICH IST. KANN ICH DIESE INFORMATIONEN MEINEM FREUND WEITERGEBEN, DAMIT ER SIE FÜR DEN HANDEL MIT AKTIEN VON CUSHMAN & WAKEFIELD NUTZEN KANN?

A. Auf keinen Fall. Diese Informationen gelten als „Insiderinformationen“ und „nichtöffentliche“ Informationen, die nicht offengelegt werden dürfen. Der Handel mit Aktien auf Grundlage dieser Informationen oder die Bereitstellung von Tipps, damit andere damit handeln können, ist ein ernsthafter Verstoß gegen US-Wertpapiergesetze und möglicherweise auch gegen Gesetze anderer Länder.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR TOLERIEREN KEINE BESTECHUNG

Das Unternehmen ist verpflichtet, alle Antikorruptionsgesetze und -vorschriften einzuhalten und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die das Unternehmen gefährden.

Wir haben im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten mit Parteien wie Vermittlern, Joint-Venture-Partnern, verbundenen Unternehmen, Beratern und Lieferanten zu tun. Wir interagieren auch mit lokalen, bundesstaatlichen und nationalen Regierungsbeamten. Ob es sich um die Zahlung von Bargeld handelt, um Aufträge zu erhalten oder zu gewinnen, um extravagante Geschenke, Reisen, üppige Unterhaltung oder sogar um kleine Beträge, um schnellere Ergebnisse zu erzielen – Bestechungen sind überall auf der Welt illegal.

Eine Bestechung ist jedes Geschenk, jede Zahlung oder alle anderen Vorteile, der/die mit der Absicht angeboten wird/werden, den Empfänger zu einem unzulässigen Verhalten zu veranlassen oder um sich einen unberechtigten oder unzulässigen Vorteil zu sichern. Es ist dabei nicht erforderlich, dass Bestechung tatsächlich erfolgt. Bereits das Verlangen oder Anbieten einer Bestechung ist rechtswidrig.

Die in der Vornahme bzw. Annahme von Bestechung beruhenden Strafbestände betreffen Regierungsbeamte und sonstige Angehörige des öffentlichen Diensts bzw., in einigen Gerichtsbarkeiten, Privatpersonen bzw. Unternehmen in Privatbesitz. Ein Geschenk, eine

Zahlung oder eine Bewirtung an einen Mitarbeiter eines Privatunternehmens mit dem Ziel, ihn dazu zu bringen, gegen seine Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber zu verstoßen, ist eine Bestechung.

Bevor Sie Dinge von Wert anbieten oder akzeptieren, konsultieren Sie bitte die globale Richtlinie zur Bestechungs- & Korruptionsbekämpfung des Unternehmens.



KURZE FRAGE

F: EINER UNSERER VORSTELLER IN EINEM ANDEREN LAND HAT MICH INFORMIERT, DASS ER EINEN REGIERUNGSBEAMTEN BEZAHLT HAT, UM EINEN TERMIN FÜR EIN MEETING ZU ERHALTEN, BEI DEM ER SICH UM DEN VERKAUF UNSERER DIENSTLEISTUNGEN BEMÜHEN MÖCHTE. IST DAS IN ORDNUNG?

A. Nein. Gemäß dem Foreign Corrupt Practices Acts („FCPA“) ist es eine Straftat, wenn US-Unternehmen, Mitarbeiter eines US-Unternehmens und Tochtergesellschaften eines US-Unternehmens mithilfe von Bestechung einen Gefallen von Regierungsbeamten im Zusammenhang mit dem Verkauf von US-Dienstleistungen erhalten. Wenn solche Handlung mit dem Verkauf von Dienstleistungen von Cushman & Wakefield zu tun hat, gilt das Gesetz unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb der USA stattfindet. Sie sollten diesen Verstoß entweder intern oder über EthicsPoint melden.

WIR MACHEN KEINE POLITISCHEN SPENDEN ODER BETEILIGEN UNS NICHT AN LOBBYING

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an Steuerhinterziehung

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



Politische Spenden im Auftrag des Unternehmens sind nicht gestattet.

Es steht den Mitarbeitern frei, ihre Überzeugungen zu äußern und die politischen Anliegen zu unterstützen, die ihnen wichtig sind. Um unsere Marke und unseren Ruf zu schützen, ist es jedoch wichtig, dass die Mitarbeiter niemals Ressourcen von Cushman & Wakefield für diese Aktivitäten nutzen.

Cushman & Wakefield übt keine Lobbytätigkeit aus, einschließlich beispielsweise Lobbytätigkeiten, die eine Registrierung nach lokalem, bundesstaatlichem oder bundesstaatlichem Recht erfordern würden.

Die Mitgliedschaft in Handelsorganisationen, die Lobbyarbeit betreiben, ist nicht verboten. Das Unternehmen wird jedoch keinen Anteil der Mitgliedsbeiträge zahlen, der auf die Lobbyarbeit der Organisation zurückzuführen ist.

ETHISCHES ENGAGEMENT IN DER POLITIK

- Unterstützen Sie politische und staatsbürgerliche Anliegen in Ihrer Freizeit, auf Ihre eigenen Kosten und in Übereinstimmung mit Bundes- und Landesgesetzen.
- Verwenden Sie keine Ressourcen von Cushman & Wakefield, um direkte oder indirekte Beiträge an Kandidaten für ein Amt oder politische Organisationen zu leisten.
- Zwingen Sie andere Mitarbeiter oder Geschäftspartner nicht dazu, sich an politischen Gesprächen, Aktionen oder Kampagnen zu beteiligen.
- Machen Sie immer deutlich, dass Ihre politischen Ansichten und Äußerungen Ihre eigenen sind und nicht die von Cushman & Wakefield.

- Mitarbeiter dürfen an parteipolitischen Veranstaltungen im Namen des Unternehmens nur aus einem legitimen geschäftlichen Grund und mit vorheriger Genehmigung der Rechtsabteilung teilnehmen.

MEHR ERFAHREN: LOBBYARBEIT

Lobbying ist jede Art von Fürsprache oder Aktivität, die darauf abzielt, einen Regierungsbeamten oder eine Behörde/Einrichtung zu beeinflussen. Bundes- und Landes-/Provinzgesetze sowie einige lokale Regierungen haben spezifische Registrierungs- und Meldepflichten für Lobbyarbeit. Vor folgenden Handlungen müssen Sie sich mit dem Chief Ethics & Compliance Officer absprechen, um Compliance zu gewährleisten:

- Kontaktaufnahme mit einem Regierungsbeamten, um eine Position für oder im Namen von Cushman & Wakefield zu vertreten.
- Eine Vereinbarung mit einem Dritten treffen, um Cushman & Wakefield bei Lobbying-Bemühungen zu unterstützen.
- Beibehaltung der Dienste von derzeitigen oder ehemaligen Amtsträgern mit der Absicht, behördliche Entscheidungen mit Auswirkungen auf das Geschäft zu beeinflussen.
- Jede andere Aktivität ausüben, um einen Regierungsbeamten in Bezug auf eine Angelegenheit zu beeinflussen, die die Geschäfte von Cushman & Wakefield beeinträchtigen könnte. Dazu gehören Gesetzgebung, behördliche Vorschriften, Beschaffungsaktivitäten oder die Vergabe oder Bedingungen eines Regierungsauftrags.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine **politischen Spenden oder**
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

We Do Not Engage in Tax Evasion

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WIR BEFOLGEN DATENSCHUTZGESETZE

Das Unternehmen respektiert die personenbezogenen Daten und die Privatsphäre seiner Mitarbeiter, Aktionäre, Lieferanten, Auftragnehmer, Geschäftspartner, Kunden und anderer an den Arbeitsprozessen beteiligten Personen. Der Zugriff auf personenbezogene Daten ist nur befugten Mitarbeitern gestattet, die einen berechtigten geschäftlichen Grund für den Zugriff auf solche Informationen haben, und unterliegt den geltenden Datenschutzgesetzen.

Das Unternehmen erhebt, verwendet und vernichtet personenbezogene und geschäftliche Daten nur dann, wenn sie für die Durchführung seiner Geschäftstätigkeit erforderlich sind. Alle im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erhobenen, verwendeten und vernichteten Daten werden als private und vertrauliche Informationen gemäß den einschlägigen rechtlichen Vorschriften der Länder behandelt, in denen das Unternehmen tätig ist. Die globale Datenschutzrichtlinie für den Arbeitsplatz und globale Datenschutz- und Vertraulichkeitsrichtlinie für Kunden/Dritte des Unternehmens enthalten weitere Anleitungen.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

We Do Not Engage in Tax Evasion

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR SCHÜTZEN VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie jegliches Wissen und sämtliche Informationen im Zusammenhang mit allen Aspekten der Geschäftstätigkeit des Unternehmens streng vertraulich behandeln. Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, ist er weiterhin dazu verpflichtet, von der Verwendung der vertraulichen Informationen des Unternehmens in jeglicher Form abzusehen. Das schließt sämtliche geschäftliche Angebote an die Mitarbeiter oder Kunden des Unternehmens mit ein.

Wenn ein Mitarbeiter Kenntnis von einer unbefugten Verwendung oder Weitergabe vertraulicher Informationen erhält, muss er seinen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den lokalen/regionalen Beauftragten der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens unverzüglich verständigen.



LESEN SIE DEN KODEX

F: EIN FREUND HAT MICH GEFRAGT, OB ICH EINEN INTERNETBLOG BESTÄTIGEN KANN, IN DEM BEHAUPTET WIRD, DASS CUSHMAN & WAKEFIELD IM NÄCHSTEN GESCHÄFTSJAHRE EINEN NEUEN GESCHÄFTSZWEIG ERÖFFNEN WIRD. SOLL ICH IHM SAGEN, WAS ICH WEISS?

A. Nein. Geschäftspläne und Informationen zur Einführung neuer Servicelinien sind vertrauliche und

und geschützte Informationen von Cushman & Wakefield und dürfen mit niemandem außerhalb von Cushman & Wakefield besprochen werden, wenn Cushman & Wakefield diese Informationen noch nicht öffentlich gemacht hat. Wenn Sie Fragen haben, ob eine Angelegenheit bereits öffentlich gemacht worden ist, kontaktieren Sie bitte die Rechtsabteilung von Cushman & Wakefield.

F: ICH HABE EINEN ANRUF VON JEMANDEM AUSSERHALB VON CUSHMAN & WAKEFIELD ERHALTEN, DER MICH GEBETEN HAT, DIE FINANZIELLE LAGE EINER UNSERER GESCHÄFTSEINHEITEN ZU BESTÄTIGEN. WAS SOLLTE ICH TUN?

Sie sollten den Anrufer an die Abteilung Investor Relations verweisen. Es kann sein, dass in dieser Anfrage um vertrauliche Finanzinformationen gebeten wird, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht offengelegt werden dürfen.

Das Unternehmen wird alle sensiblen, privaten oder vertraulichen Informationen seiner Kunden schützen und respektieren. Das schließt die Einhaltung etwaiger vertraglicher Beschränkungen oder Verpflichtungen ein, die wir mit unseren Kunden vereinbart haben. Wir werden ohne das Vorliegen einer ordnungsgemäßen Befugnis keinerlei Kundendaten außerhalb des Unternehmens besprechen oder weitergeben. Die externe Kommunikation des Unternehmens, wie Medien, soziale Netzwerke, Forschungsberichte, Blogs, Newsletter und dergleichen, enthält keinerlei Informationen oder Äußerungen zu unseren Kunden, ihren Geschäftspraktiken oder Ansichten, sofern nicht eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung des jeweiligen Kunden dazu eingeholt wurde.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen **Datenschutzgesetze**

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

We Do Not Engage in Tax Evasion

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WIR BETEILIGEN UNS NICHT AN GELDWÄSCHE

Das Unternehmen wird alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche einhalten, durch die sichergestellt werden soll, dass durch Geldwäsche keine damit verbundenen kriminellen Tätigkeiten verschleiert werden, auch in Bezug auf steuerliche Verbindlichkeiten.

Wir werden niemals wissentlich an einem Plan zur Durchführung von Geldwäsche teilnehmen. Wir werden angemessene Anstrengungen unternehmen, um unsere Kunden und Geschäftspartner hinreichend gut zu kennen und so die Möglichkeit zu verringern, dass wir unwissentlich als Kanal für Geldwäscheaktivitäten ausgenutzt werden.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen **vertrauliche Informationen**

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

**Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter**

**Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung**

We Do Not Engage in Tax Evasion

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR RESPEKTIEREN DIE GEISTIGEN EIGENTUMSRECHTE DRITTER

Das Unternehmen wird alle gesetzlichen Vorschriften bezüglich Urheberrecht, Geschäftsgeheimnissen, Patenten und anderen geistigen Eigentumsrechten einhalten. Wir werden keine Materialien wie Grafiken, Fotos, Videodateien, Audiodateien oder andere urheberrechtlich geschützte Dokumente herunterladen oder installieren, es sei denn, wir haben eine Lizenz oder Erlaubnis zu ihrer Verwendung. Wir werden immer die Erlaubnis des Urheberrechtsinhabers einholen, bevor wir ein urheberrechtlich geschütztes Objekt (einschließlich beispielsweise Logos, Warenzeichen und Dienstleistungsmarken) an einen Dritten weitergeben oder es von den Netzwerken oder Computern des Unternehmens aus ins Internet stellen.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

Wir konkurrieren fair

Wir befolgen Gesetze zu
Wirtschaftssanktionen

Wir handeln nicht auf Grundlage von
Insiderinformationen

Wir tolerieren keine Bestechung

Wir machen keine politischen Spenden oder
beteiligen uns nicht an Lobbying

Wir befolgen Datenschutzgesetze

Wir schützen vertrauliche Informationen

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche

Wir respektieren die geistigen
Eigentumsrechte Dritter

Wir beteiligen uns nicht an
Steuerhinterziehung

We Do Not Engage in Tax Evasion

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR BETEILIGEN UNS NICHT AN STEUERHINTERZIEHUNG

Es ist nicht akzeptabel, dass Mitarbeiter:

- Sich an irgendeiner Form der Erleichterung der Steuerhinterziehung beteiligen,
- bei der Begehung eines Steuerhinterziehungsdelikts durch eine andere Person helfen, dazu anstiften, diesbezüglich beraten und diese veranlassen,
- es unterlassen, eine Aufforderung oder Forderung eines Dritten zur Erleichterung der betrügerischen Steuerhinterziehung durch eine andere Person unverzüglich zu melden,
- sich an anderen Aktivitäten beteiligen, die zu einem Verstoß gegen diesen Kodex führen könnten,
- eine andere Person, die sich geweigert hat, Steuerhinterziehung zu begehen, oder die Bedenken gemäß diesem Kodex geäußert hat, bedrohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen diese ergreifen oder
- sich an einem Teil der Begehung einer Straftat gemäß den Gesetzen eines Landes, in dem wir geschäftlich tätig sind, beteiligen, also wissentlich an der betrügerischen Steuerhinterziehung beteiligt sind oder Schritte unternehmen, um die betrügerische Steuerhinterziehung zu verschleiern.

Steuerhinterziehung ist eine Straftat, die darin besteht, in einem Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, die Staatskasse zu betrügen oder in betrügerischer Absicht Steuern zu hinterziehen, und ist in der Regel eine Straftat. Der Straftatbestand erfordert ein Betrugselement, d. h. es muss ein vorsätzliches Handeln oder Unterlassen mit unredlicher Absicht vorliegen.

Beihilfe zur Steuerhinterziehung bedeutet, wissentlich an der betrügerischen Hinterziehung von Steuern in einem Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, durch eine andere Person beteiligt zu sein oder Schritte in diese Richtung zu unternehmen, bzw. Beihilfe, Anstiftung, Beratung oder zur Begehung dieser Straftat zu leisten bzw. diese zu veranlassen. Die Beihilfe zur Steuerhinterziehung ist eine Straftat, wenn sie vorsätzlich und unredlich begangen wird.

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

Wir sind der Gleichberechtigung verpflichtet

Wir tolerieren keine Belästigung

Wir respektieren die Menschenrechte

Wir gewährleisten die Sicherheit von Mitarbeitern

Wir schützen die Umwelt

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

**Wir sind der Gleichberechtigung
verpflichtet**

Wir tolerieren keine Belästigung

Wir respektieren die Menschenrechte

Wir gewährleisten die Sicherheit von
Mitarbeitern

Wir schützen die Umwelt

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WIR SIND DER GLEICHBERECHTIGUNG VERPFLICHTET

Wir begegnen einander respektvoll und achtungsvoll. Wir setzen uns dafür ein, eine hochqualifizierte, vielfältige und engagierte Belegschaft zu gewinnen, zu halten und zu entwickeln. Einstellungsentscheidungen basieren auf Qualifikationen, Leistungen und Fähigkeiten und erfolgen in Übereinstimmung mit den geltenden Arbeitsrechtsvorschriften.

Wir diskriminieren nicht und gestatten unseren Mitarbeitern oder Dritten nicht die Diskriminierung anderer Mitarbeiter oder Bewerber aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Abstammung, Staatsbürgerschaft, Religion, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, Krankheit, genetischen Informationen, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck, Kriegsveteranenstatus, Familienstand oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Cushman & Wakefield respektiert auch die Rechte seiner Mitarbeiter, sich Gewerkschaften anzuschließen bzw. nicht anzuschließen, und befolgt alle geltenden Gesetze. Das Unternehmen befolgt Lohn- und Arbeitszeitgesetze sowie faire Arbeitspraktiken für unsere Mitarbeiter.

WIR TOLERIEREN KEINE BELÄSTIGUNG

Wir engagieren uns im Kampf gegen Belästigungen am Arbeitsplatz und in allen arbeitsbezogenen Situationen. Solche Verhaltensweisen sind – ob mündlicher, physischer oder visueller Art – verboten. Belästigung kann von sexuell eindeutigen mündlichen Äußerungen oder unwillkommenen körperlichen Verhalten bis hin zu einer beleidigenden Bemerkung, einem Witz oder einer Geste reichen. Gewalttätigkeiten oder körperliche Einschüchterung, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, sind untersagt. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Beschwerde wegen Belästigung eingereicht hat, werden nicht toleriert. Mitarbeiter, die sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligen, werden ebenfalls disziplinarisch belangt, was die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben kann.

Wir alle sind für die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich, was die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften und Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einschließt. Sie müssen Unfälle, Verletzungen oder unsichere Arbeitsbedingungen umgehend der zuständigen Abteilung oder dem verantwortlichen Vorgesetzten melden. Die globale Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung des Unternehmens enthält weitere Anleitungen.



KURZE FRAGE

F: MEIN KOLLEGE HAT UNWILLKOMMENE SEXUELLE BEMERKUNGEN GEMACHT, DIE MIR SEHR UNANGENEHM WAREN. WAS SOLLTE ICH TUN?

A. Cushman & Wakefield verbietet jegliche Art von Belästigung durch Teammitglieder und wir ermutigen Sie dazu, ein solches Verhalten Ihrem Vorgesetzten, einem Mitarbeiter der Personalabteilung oder über EthicsPoint zu melden.

SCHREIBEN DES CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

Wir sind der Gleichberechtigung verpflichtet

Wir tolerieren keine Belästigung

Wir respektieren die Menschenrechte

Wir gewährleisten die Sicherheit von Mitarbeitern

Wir schützen die Umwelt

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

Wir sind der Gleichberechtigung verpflichtet

Wir tolerieren **keine Belästigung**

Wir respektieren die Menschenrechte

Wir gewährleisten die Sicherheit von
Mitarbeitern

Wir schützen die Umwelt

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR RESPEKTIEREN DIE MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen fördert die Menschenrechte durch die Aufrechterhaltung des Global Compact der UN in unseren Geschäftspraktiken.

Wir tätigen Geschäfte mit Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz und befolgen die folgenden Grundsätze:

- Bereitstellung sicherer, gesunder und konformer Arbeitsbedingungen
- Wahrung des Bewusstseins für und Befolgung aller geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind
- Fördern Sie eine inklusive Belegschaft und schaffen Sie einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung, Belästigung oder jeglicher anderer Form von Missbrauch.
- Faire Behandlung von Mitarbeitern, einschließlich hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit und Zusatzleistungen
- Verbot aller Arten von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- Verbot des Einsatzes von Kinderarbeit

Darüber hinaus schreiben unsere Richtlinien die Einhaltung des gemäß Gesetzen oder Vorschriften definierten Mindestbeschäftigungsalters vor und untersagen die Ausführung von Arbeiten durch Kinder, die sie unangemessenen körperlichen Risiken aussetzen, die die körperliche, geistige oder emotionale Entwicklung behindern oder ihre Bildungserfordernisse unangemessen beeinträchtigen können.

Unfreiwillige Knechtschaft, Sklaverei oder Praktiken, die der Zwangsarbeit ähneln, haben im Betrieb des Unternehmens nichts verloren. Das Unternehmen hat null Toleranz für Sklaverei und Menschenhandel, und die Richtlinien von Cushman & Wakefield verbieten alle Arten von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Wir verpflichten uns auch zur Einhaltung aller geltenden Gesetze zur modernen Sklaverei, wie z. B. des britischen Modern Slavery Act 2015.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

Wir sind der Gleichberechtigung verpflichtet

Wir tolerieren keine Belästigung

Wir **respektieren die Menschenrechte**

Wir gewährleisten die Sicherheit von Mitarbeitern

Wir schützen die Umwelt

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

WIR GEWÄHRLEISTEN DIE SICHERHEIT VON MITARBEITERN

Unsere Mitarbeiter haben ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz, der sie vor Sicherheitsrisiken und Gefahren schützt. Gleichzeitig sind sie auch dafür verantwortlich, ihre Arbeit sicher auszuführen, alle Sicherheitsrichtlinien und -verfahren zu befolgen und sich zu Wort zu melden, um sicherzugehen, dass potenzielle Sicherheitsrisiken identifiziert und beseitigt werden. Cushman & Wakefield verpflichtet sich, an allen unseren Standorten weltweit in Übereinstimmung mit allen geltenden Sicherheitsgesetzen, -vorschriften und unseren eigenen strengen Sicherheitsstandards zu handeln. Weitere Anleitungen entnehmen Sie bitte unserer globalen Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit.

BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

**WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN**

Wir sind der Gleichberechtigung verpflichtet

Wir tolerieren keine Belästigung

Wir respektieren die Menschenrechte

**Wir gewährleisten die Sicherheit von
Mitarbeitern**

Wir schützen die Umwelt

ABSCHLIESSENDE PUNKTE



WIR SCHÜTZEN DIE UMWELT

Das Unternehmen hält alle geltenden Umweltschutzvorschriften ein, die sich auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die der Kunden des Unternehmens beziehen. Wir entsorgen sämtliche im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens anfallende Abfallmaterialien auf gesetzlich erlaubte Weise. Alle an Unternehmensstandorten auftretenden Situationen, die eine Gefahr für die Umwelt darstellen, müssen dem entsprechenden Manager oder Vorgesetzten unverzüglich gemeldet werden. Unser Einsatz für umweltbewusstes Handeln ist in unserer globalen Umweltrichtlinie genauer dargelegt.

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

Weitere Unterlagen
Compliance-Ressourcen



BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO

ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD

IHR VERHALTEN BEWERTEN

UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE
GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

Weitere Unterlagen

Compliance-Ressourcen



WEITERE UNTERLAGEN

Die Mitarbeiter sind zudem verpflichtet, die folgenden damit im Zusammenhang stehenden Unternehmensrichtlinien zu lesen und zu befolgen:

- [Befugnisübertragung](#)
- [Globale Richtlinie zur Bestechungs- & Korruptionsbekämpfung](#)
- [Globale Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)
- [Globale Richtlinie zu Wirtschaftssanktionen](#)
- [Globale Whistleblower-Richtlinie](#)
- [Leitfaden zur Richtlinie für soziale Medien](#)
- [Globale Due-Diligence-Richtlinie](#)
- [Globale Integritätsrichtlinie für Anbieter/ Lieferanten](#)
- [Richtlinie zur angemessenen Verwendung](#)
- [Globale Datenschutz- und Vertraulichkeitsrichtlinie für Kunden/Dritte](#)
- [Globale Datenschutzrichtlinie für den Arbeitsplatz](#)
- [Globale Richtlinie zu wohltätigen Spenden und Sponsoring](#)
- [Richtlinie über Insiderhandel](#)

Obwohl dieser Kodes in mehreren Sprachen auf CONNECT verfügbar ist, gilt der englische Text im Falle von Diskrepanzen bei der Auslegung der verschiedenen Versionen des Kodex.

- BOTSCHAFT VON UNSEREM CEO
- ÜBER CUSHMAN & WAKEFIELD
- IHR VERHALTEN BEWERTEN
- UNSERE VERMÖGENSWERTE SCHÄTZEN
- VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN
- FAIRE TRANSAKTIONEN TÄTIGEN
- WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE GEMEINSCHAFTEN

ABSCHLIESSENDE PUNKTE

- Weitere Unterlagen
- Compliance-Ressourcen



COMPLIANCE RESOURCES

FÜR	RESSOURCE
Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	EthicsPoint (die Whistleblower-Hotline von C&W), Ihr lokaler/ regionaler Vertreter der Rechts- oder Compliance-Abteilung des Unternehmens oder Personalexperten
Rechtliche Fragen	Ihr rechtlicher Vertreter der Verwaltungsfunktion
Schriftliche Genehmigungen und Leitlinien für Compliance-Bedenken	Ihr lokaler/regionaler Vertreter der Compliance-Abteilung und das Ihr lokaler/regionaler Vertreter der Compliance-Abteilung globale Compliance-Portal
Fragen zu unserem globalen Verhaltenskodex	Ihr lokaler/regionaler HR-Geschäftspartner
Personalrichtlinien, -verfahren und -leitfäden	Stellvertretender Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens
Anfragen zum Insiderhandel	Corporate Deputy General Counsel

Zuletzt überarbeitet: August 2025

