



**CUSHMAN &
WAKEFIELD**



GLI ELEMENTI FONDANTI DELLA NOSTRA ATTIVITÀ CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE GLOBALE

Marzo 2026

INDICE

03..... LETTERA DEL CEO

04..... INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

05..... VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

06..... Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

07..... Che cosa dobbiamo fare

08..... Prendere buone decisioni

09..... Segnalazione delle condotte illecite

11..... Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

12..... APPREZZARE I NOSTRI BENI

13..... Salvaguardiamo i beni della Società

14..... Teniamo una contabilità accurata

15..... Utilizziamo i social media in modo responsabile

16..... ESSERE RESPONSABILI

17..... Evitiamo i conflitti di interessi

20..... Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/sponsorizzazioni

23..... Costruiamo relazioni trasparenti

24..... ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

25..... Concorriamo in modo leale

26..... Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

27..... Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

28..... Non tolleriamo la corruzione

29..... Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

30..... Rispettiamo le leggi sulla privacy

31..... Tuteliamo le informazioni riservate

32..... Combattiamo il riciclaggio di denaro

33..... Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

34..... Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

35..... PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

36..... Ci impegniamo per l'uguaglianza

37..... Non tolleriamo le molestie

38..... Rispettiamo i diritti umani

39..... Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

40..... Salvaguardiamo l'ambiente

41..... NOTE DI CHIUSURA

42..... Documenti di supporto

43..... Risorse per la conformità

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

LETTERA DEL CEO

Gentili colleghi,

in qualità di leader globale nei servizi immobiliari commerciali, Cushman & Wakefield continua ad impegnarsi a condurre affari seguendo i più elevati standard etici in tutto ciò che facciamo per la nostra azienda, i nostri stakeholder, le comunità e il pianeta. Ciò include il compito di soddisfare le aspettative ambientali, sociali e di governance (environmental, social and governance, ESG) nell'ambito delle nostre operazioni, pratiche commerciali e offerte di servizi.

Il nostro **Codice di Condotta Aziendale Globale** (il Codice) è una componente essenziale della governance della nostra azienda che ci guida verso il nostro obiettivo di soddisfare tutte le leggi e normative applicabili, nonché ad agire in modo onesto, responsabile e con integrità. Il presente Codice ci consente di disporre della conoscenza necessaria per condurre affari in un mondo in cui potremmo trovarci a fronteggiare delle sfide, e delinea le procedure che stabiliscono come e quando segnalare le condotte illecite.

La dirigenza di Cushman & Wakefield si impegna a sostenere il Codice e a proteggere l'azienda, nonché i nostri vari stakeholder. Inoltre, ogni anno i nostri colleghi a livello globale sono tenuti a completare la formazione e la certificazione sul Codice. I nostri elevati tassi di completamento della formazione sulla conformità ci aiutano a mantenere la fiducia dei nostri numerosi stakeholder e a infondere nei nostri clienti la certezza che stiamo rappresentando i loro interessi e fornendo loro il servizio di qualità che promettiamo ovunque operiamo.

Grazie in anticipo di aver esaminato il Codice di Condotta Aziendale Globale e di averlo utilizzato come guida per il vostro processo decisionale.



Michelle MacKay
CEO

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

Cushman & Wakefield è una società leader mondiale nei servizi immobiliari che offre un valore eccezionale per locatari e proprietari di immobili.

IL NOSTRO SCOPO

SAPPIAMO ESSERE DI IMPATTO.

Il nostro lavoro crea valore significativo per i nostri clienti, la nostra attività, i nostri azionisti, il nostro personale, le nostre comunità e il nostro mondo.

I NOSTRI VALORI

SIAMO INCLUSIVI.

Apprezziamo la differenza e una cultura in cui tutti si riconoscono.

ABBIAMO SUCCESSO INSIEME.

Individualmente, siamo bravi, ma insieme siamo fantastici.

SIAMO ISPIRATI.

L'ispirazione ci mantiene determinati e agili.

OFFRIAMO CONOSCENZE APPROFONDITE.

Crediamo nelle idee e perseguiamo l'innovazione.

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



PERCHÉ ABBIAMO UN CODICE E CHI NE È INTERESSATO

Il Codice di Condotta Aziendale Globale¹ (il “Codice”) di Cushman & Wakefield (“Società”) delinea i principali valori aziendali, i principi, nonché le prassi inerenti il luogo di lavoro che dovranno essere adottati e seguiti da amministratori, funzionari, partner, dipendenti, dipendenti interinali assunti mediante le agenzie, broker e fornitori indipendenti² (congiuntamente i “Dipendenti” o “voi”) della Società, nonché le controllate e joint venture sotto il controllo operativo della Società in qualsiasi parte del mondo.³ Inoltre, la Società si aspetta che i suoi fornitori, agenti, partner commerciali e consulenti seguano principi analoghi.

Sebbene il Codice non possa trattare tutti gli ambiti di possibile interesse per la Società e i suoi Dipendenti, i principi in esso illustrati costituiscono il fondamento per svolgere le operazioni quotidiane della Società e guidare i Dipendenti ad adottare le decisioni giuste e i comportamenti corretti nell’esecuzione di tali attività. Alcune divisioni aziendali od operazioni regionali che compongono la Società potrebbero avere altri codici o politiche in linea con questo Codice o di carattere più rigoroso del Codice. Tali codici o politiche possono imporre responsabilità supplementari in capo a determinati Dipendenti. Eventuali dubbi riguardanti potenziali conflitti tra una disposizione del Codice e una legge locale devono essere segnalati al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

Il termine “Cushman & Wakefield” viene utilizzato in senso ampio per includere Cushman & Wakefield Ltd. e tutte le sue affiliate, controllate e funzioni aziendali in tutto il mondo, comprese le entità che assumono dipendenti o incaricano appaltatori indipendenti, a seconda dei casi.

Gli appaltatori indipendenti sono quei fornitori indipendenti che assistono la Società nello sviluppo e nella realizzazione di attività commerciale su base strategica. Gli appaltatori indipendenti dovranno rispettare il presente Codice, quale parte integrante degli obblighi da essi assunti ai sensi dei contratti conclusi con la Società. Se l’appaltatore indipendente è una persona giuridica e non una persona fisica, farà in modo che i propri collaboratori impegnati nei servizi forniti alla Società prendano atto, su richiesta della Società, del presente Codice e lo rispettino.

La conformità presente Codice non è da interpretarsi come costitutivo di un rapporto di lavoro subordinato tra un Dipendente e una particolare entità della Società, laddove tale rapporto diversamente non sussista. La conformità al presente Codice da parte di qualsiasi fornitore indipendente ovvero da parte di funzionari o collaboratori di detto fornitore indipendente, non è da interpretarsi come costitutivo di un rapporto di lavoro subordinato tra il fornitore indipendente, il funzionario o il collaboratore del fornitore indipendente, e la Società.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

CHE COSA DOBBIAMO FARE

Tutti i Dipendenti sono tenuti, per contratto, a leggere, comprendere e rispettare il presente Codice e le politiche correlate in esso indicate. L'inosservanza comporterà azioni disciplinari, tra cui il licenziamento o la risoluzione del contratto.

I direttori esecutivi regionali e i loro manager sono responsabili dell'implementazione del Codice all'interno della loro organizzazione, il che comprende la definizione di procedure e processi di conformità e garanzia per l'attuazione del Codice e di tutte le altre politiche applicabili della Società.

RESPONSABILITÀ DEI MANAGER

I nostri manager svolgono un ruolo essenziale nell'esperienza di un dipendente. Sono in una posizione unica per influenzare i comportamenti e le percezioni dei dipendenti e creare un ambiente unico. Pertanto, i manager della Società sono tenuti a dare il buon esempio in termini di integrità e a mitigare i rischi sostenendo i valori della Società.

PRENDERE BUONE DECISIONI

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

1. Identifica il problema etico.
2. Elenca le possibili opzioni e gli ostacoli alla risoluzione del problema.
3. Stabilisci l'approccio migliore:

a. È legale?

YES

In caso affermativo, passa alle domande successive.

NO

In caso contrario, contatta il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

b. È conforme alle politiche della Società?

YES

In caso affermativo, passa alle domande successive.

NO

In caso contrario, contatta il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

c. È in linea con i valori e la cultura della Società?

YES

In caso affermativo, passa alle domande successive.

NO

In caso contrario, contatta il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

d. Questo potrebbe influire negativamente sulle parti interessate della Società?

YES

In caso negativo, passa alla domanda successiva.

NO

In caso contrario, contatta il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

e. Mi sentirei a mio agio se questa decisione apparisse come notizia da prima pagina?

YES

In caso affermativo, si può procedere

NO

In caso contrario, contatta il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

4. Se non sai come rispondere a nessuna delle domande precedenti, chiedi informazioni al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

I Dipendenti della Società devono segnalare qualsiasi violazione o potenziale violazione del presente Codice, delle leggi e delle normative applicabili o di qualsiasi politica della Società nonché di qualsiasi norma o regolamento professionale. I Dipendenti che sospettino o siano a conoscenza di una violazione, o potenziale violazione, dovranno segnalarla. Per la segnalazione di violazioni sospette o effettive del presente Codice, i Dipendenti potranno contattare la direzione locale, il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società o i responsabili delle risorse umane.

Le violazioni del presente Codice o di altre politiche della Società possono essere segnalate anche in forma anonima contattando la Ethics Helpline (linea di assistenza per le questioni etiche) della Società gestita da EthicsPoint, un fornitore esterno:

SPEAK UP



1-866-873-9854 (Stati Uniti e Canada)



Per tutti gli altri paesi, visitare il sito
[EthicsPoint](#).



Nota per i Dipendenti nello Spazio economico europeo (SEE): l'anonimato non è un requisito per la segnalazione delle violazioni del presente Codice o di altre politiche della Società. Inoltre, la disponibilità dell'opzione di rimanere anonimi non indica in alcun modo la preferenza della Società per l'anonimato. Se sceglie di rivelare la sua identità, questa sarà mantenuta riservata nella misura consentita dalla legge locale.

Nelle segnalazioni, si raccomanda fortemente di fornire informazioni più dettagliate possibile. Questo consentirà

alla Società di condurre un'indagine completa e oggettiva.

Porre domande o sollevare dubbi rafforza l'impegno della Società ad agire in modo etico in ogni situazione lavorativa. Inoltre, la rilevazione tempestiva di potenziali problematiche consente alla Società di affrontarle prima che diventino più gravi e, se necessario, adottare misure correttive. La Società s'impegna soprattutto a promuovere una cultura di apertura verso i Dipendenti, tale per cui si sentano incoraggiati a fare domande, dire la propria e lavorare per trovare soluzioni.

La Società:

- indagherà tempestivamente su tutte le segnalazioni, in modo approfondito e in conformità alla legge applicabile;
- terrà le indagini quanto più possibile riservate, ma potrà riferire la questione alle autorità competenti se necessario od opportuno; e
- adotterà le idonee azioni correttive o disciplinari per le violazioni del Codice.

I Dipendenti sono tenuti a prestare piena collaborazione a un'indagine fornendo risposte oneste. In caso contrario potranno essere adottate misure disciplinari, che potranno arrivare alla cessazione del rapporto di lavoro.



CONSULTARE IL CODICE

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



D. QUANDO DEVO SEGNALARE UNA VIOLAZIONE O UNA SOSPETTA VIOLAZIONE DEL CODICE?

R. Devi segnalare una violazione del Codice non appena ne sei a conoscenza.

D. IN UFFICIO HO ASSISTITO A UNA CONDOTTA CHE RITENGO ILLEGALE, MA NON È TRATTATA NEL CODICE. COME DEVO COMPORTARMI?

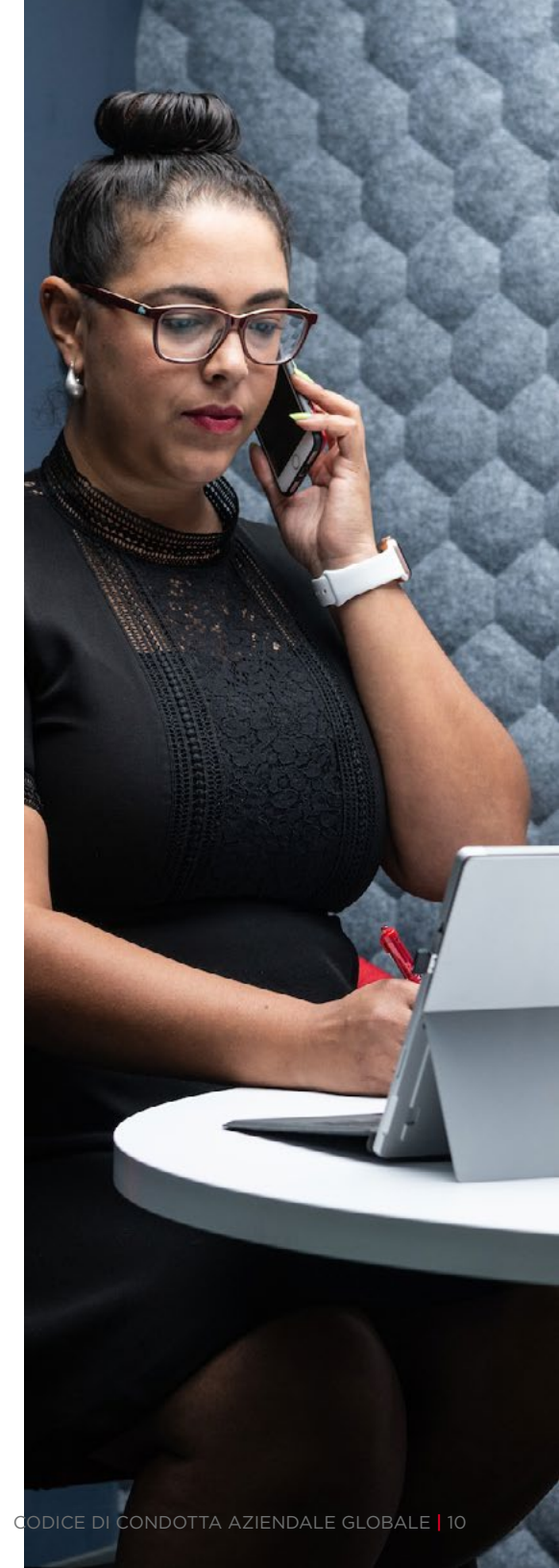
R. Se sospetti si sia verificato un comportamento illegale, è necessario segnalarlo o parlarne con il tuo supervisore o manager. Il Codice non può contemplare ogni situazione. Sei tu il responsabile di comprendere le leggi applicabili alla tua posizione lavorativa e rispettare le politiche in vigore nel tuo luogo di lavoro. In sostanza, sei tenuto ad esercitare sempre il buon senso e ad attenerti a elevati standard etici, indipendentemente dal fatto che una questione sia specificamente affrontata o meno nel Codice.

D. QUAL È IL RUOLO DI ETHICSPPOINT?

R. Il ruolo di EthicsPoint è di ricevere le segnalazioni per telefono o tramite la hotline online e quindi rendere disponibili tali segnalazioni al personale di Cushman & Wakefield per le indagini successive. Utilizzando EthicsPoint, Cushman & Wakefield garantisce che le segnalazioni possano essere inviate 24 ore al giorno in tutto il mondo. Il sistema EthicsPoint semplifica inoltre la creazione anonima delle segnalazioni, se necessario.

D. COME POSSO MONITORARE LO STATO DI AVANZAMENTO DELLA MIA SEGNALAZIONE?

R. Se effettui una segnalazione a una fonte interna, puoi semplicemente chiedere alla persona a cui hai fatto la segnalazione e quella persona ti fornirà tutte le informazioni appropriate. Se invii una segnalazione tramite EthicsPoint, ti verrà assegnato un codice univoco chiamato "chiave di segnalazione" e ti verrà chiesto di creare una password. Annota la chiave della segnalazione e la password e conservale in un posto sicuro, perché Cushman & Wakefield non avrà accesso alla chiave o alla password della segnalazione. Ti invitiamo a utilizzare la chiave e la password della segnalazione per controllare periodicamente la tua segnalazione per feedback, domande o aggiornamenti. Puoi farlo on-line o telefonicamente contattando EthicsPoint. Se decidi di inviare una segnalazione in forma anonima, dovrai controllare periodicamente tale segnalazione per una risposta. Se non invii una segnalazione anonima e fornisci un indirizzo e-mail, riceverai notifica di tutte le risposte.



LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

Perché abbiamo un Codice e chi ne è interessato

Che cosa dobbiamo fare

Prendere buone decisioni

Segnalazione delle condotte illecite

Abbiamo TOLLERANZA ZERO per le ritorsioni

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

ABBIAMO TOLLERANZA ZERO PER LE RITORSIONI

La ritorsione si verifica quando viene intrapresa un'azione avversa contro un dipendente per aver segnalato un problema.

La Società non tollererà atti di ritorsione (inclusi impatti negativi sul rapporto di lavoro) contro chiunque segnali in buona fede una possibile violazione del Codice oppure chiunque partecipi a un'indagine relativa a un possibile illecito. Agire "in buona fede" significa agire sulla base di un'onesta convinzione nel fornire una segnalazione autentica, sincera e completa. In altre parole, non importa se la convinzione che si sia verificata una violazione si rivela errata.

Gli individui che agiscono contro una persona che ha effettuato una segnalazione o partecipato a un'indagine subiranno azioni disciplinari, tra cui il possibile licenziamento. Si prega di fare riferimento alla **Politica di segnalazione globale** della Società per ulteriori indicazioni.



UNA DOMANDA VELOCE

D: COSA MI SUCCEDERÀ SE INVIO UNA SEGNALAZIONE?

R. Cushman & Wakefield si aspetta che le sospette violazioni del Codice o della legge vengano segnalate e vieta le ritorsioni contro chiunque segnali una violazione del Codice o collabori con un'indagine in buona fede. Ciò è vero indipendentemente dal fatto che la segnalazione in questione risulti accurata o dia luogo ad azioni correttive. Se ritieni di essere stato oggetto di ritorsioni, puoi segnalarlo a EthicsPoint o in altri modi identificati nella sezione Risorse per la conformità del Codice. Le segnalazioni su questioni di routine relative alle risorse umane non devono essere inviate usando questo sistema. Devi continuare a rivolgerti all'ufficio delle Risorse Umane per questo tipo di questioni.

APPREZZARE I NOSTRI BENI

Salvaguardiamo i beni della Società

Teniamo una contabilità accurata

Utilizziamo i social media in modo responsabile

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

Salvaguardiamo i beni della Società
Teniamo una contabilità accurata
Utilizziamo i social media in modo
responsabile

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



SALVAGUARDIAMO I BENI DELLA SOCIETÀ

I Dipendenti devono salvaguardare i beni della Società, compresa la proprietà intellettuale come i marchi di fabbrica, i business plan, le strategie di marketing e i dati finanziari non pubblicati. I beni della Società devono essere usati esclusivamente per l'attività della Società stessa.

I sistemi di comunicazione della Società, inclusi i computer, le reti, l'accesso a internet, la posta elettronica, i dispositivi mobili, la messaggeria vocale e i servizi telefonici, devono essere usati principalmente per l'attività aziendale. L'uso personale breve e occasionale dei sistemi della Società è consentito, purché non sia eccessivo o inappropriato, non influisca sulla prestazione lavorativa, non disturbi gli altri e non generi spese per la Società. Occasionalmente, la Società potrà accedere alla postazione del Dipendente per monitorare l'uso dei sistemi di comunicazione della Società. Nel rispetto della legislazione locale, i Dipendenti devono sapere di non aver diritto alla privacy per quanto riguarda le comunicazioni lavorative o l'uso dei sistemi di comunicazione della Società.

TENIAMO UNA CONTABILITÀ ACCURATA

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

Salvaguardiamo i beni della Società

Teniamo una contabilità accurata

Utilizziamo i social media in modo responsabile

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

La Società rispetterà i principi contabili generalmente accettati e i propri controlli interni sulla contabilità e la rendicontazione finanziaria. I Dipendenti devono tenere la contabilità e i resoconti finanziari della Società in modo accurato, completo e affidabile, nonché in conformità alle leggi applicabili. Qualsiasi tentativo di creare registrazioni contabili o bilanci falsi o fuorvianti costituisce una violazione del Codice. In caso di dubbio in buona fede sulla precisione o la completezza della contabilità o dei resoconti finanziari della Società, sui controlli interni o su questioni di auditing, contattare il Comitato di revisione e gestione del rischio della Società o effettuare una segnalazione in forma anonima attraverso EthicsPoint. Non sono tollerate ritorsioni di alcun tipo contro i Dipendenti che effettuano segnalazioni in buona fede.

I Dipendenti devono tenere la documentazione aziendale della Società (documenti fisici ed elettronici, nonché e-mail) in conformità alle leggi applicabili e alle politiche della Società relative alla conservazione dei documenti. I Dipendenti non dovranno mai distruggere consapevolmente documenti della Società che potrebbero riguardare indagini governative, controversie in corso oppure documenti per i quali è stato distribuito un avviso di conservazione ai fini di contenzioso.



CONSULTARE IL CODICE

D. SOSPETTO CHE ALCUNE SPESE DI CUSHMAN & WAKEFIELD NON VENGANO REGistrate ACCURATAMENTE NEI LIBRI CONTABILI DELLA SOCIETÀ. COME DEVO COMPORTARMI?

R. Devi segnalare il fatto. Cushman & Wakefield rispetta tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di titoli, i principi contabili, i controlli contabili e le pratiche di revisione contabile. Sono severamente vietati: voci false o fuorvianti, fondi o beni non registrati o pagamenti senza adeguata documentazione di supporto e relativa approvazione.

D. MI È STATO CHIESTO DI RICLASSIFICARE UN PAGAMENTO DI “COMMISSIONE” A UN FUNZIONARIO GOVERNATIVO IN “SPESE GENERALI” NEI NOSTRI LIBRI E REGISTRI. L'IMPORTO IN DOLLARI È DI SOLI \$100. È ACCETTABILE?

R. No. La Politica Globale Anticorruzione vieta l'inserimento di voci false o fuorvianti nei libri e nei registri contabili della Società. Questo requisito si applica a tutte le transazioni indipendentemente dalla rilevanza finanziaria.

D. SO CHE UN'AGENZIA GOVERNATIVA HA INDAGATO SU ALCUNI PROBLEMI NELLE OPERAZIONI AZIENDALI DI CUSHMAN & WAKEFIELD. HO DOCUMENTI RELATIVI A TALI PROBLEMI, MA NON MI È MAI STATO CHIESTO DI FORNIRLI. POSSO DISTRUGGERLI?

No. I documenti relativi a un'indagine governativa in corso o a un contenzioso pendente non possono essere distrutti. Ogni volta che pensi di avere documenti relativi a tali questioni, devi contattare l'Ufficio Legale di Cushman & Wakefield per determinare il modo corretto di gestire tali documenti.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

Salvaguardiamo i beni della Società

Teniamo una contabilità accurata

Utilizziamo i social media in modo responsabile

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

**PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ**

NOTE DI CHIUSURA

UTILIZZIAMO I SOCIAL MEDIA IN MODO RESPONSABILE

I social media possono essere un modo divertente e gratificante di condividere la propria vita e le proprie opinioni con la famiglia, gli amici e i collaboratori in tutto il mondo. L'uso personale dei social media da parte dei Dipendenti presenta alcuni rischi e implica determinate responsabilità. A parte l'uso personale dei social media, la Società incoraggia una partecipazione responsabile dei propri Dipendenti a tali media come mezzo per generare interesse nei confronti dei servizi della Società e creare opportunità commerciali, a condizione che siano seguite tutte le regole e le procedure della Società riguardanti l'uso dei social media. Ulteriori informazioni sono disponibili nella **Guida alla Politica sull'uso dei social media** della Società.

Se si viene contattati dai media, si prega di indirizzare il professionista dei media al proprio responsabile delle Pubbliche Relazioni. I Dipendenti non sono autorizzati ad avviare contatti con i media, né sono autorizzati a rispondere alle domande dei media senza un'adeguata autorizzazione ai sensi della sezione 5 della **Politica globale sui media** della Società.



ESSERE RESPONSABILE

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti



MESSAGE FROM OUR
EXECUTIVE CHAIRMAN & CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi,
pasti, intrattenimento e donazioni/
sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

**PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ**

NOTE DI CHIUSURA

EVITIAMO I CONFLITTI DI INTERESSI

La Società e i Dipendenti devono evitare ogni effettivo o apparente conflitto di interessi ogniqualvolta ciò sia possibile; quando tali conflitti si verificano, i Dipendenti devono segnalarli immediatamente al proprio manager, al responsabile delle risorse umane o al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società. Un “conflitto di interessi” può aver luogo quando una persona usa la posizione che ricopre all’interno di una società, oppure utilizza informazioni acquisite nel corso del suo lavoro, in un modo tale per cui potrebbe sorgere un conflitto tra i suoi interessi personali e quelli della Società o dei clienti della Società. In altre parole, se si verifica una situazione che rende difficile per la persona agire in modo imparziale e oggettivo per conto della Società o di un cliente, potrebbe esservi un conflitto di interessi. Se si verifica un conflitto di interessi, o sussiste un potenziale conflitto, i Dipendenti della Società devono immediatamente segnalarlo al proprio manager, al responsabile delle risorse umane o al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società. Nel caso in cui i Dipendenti della Società non sappiano con certezza se una situazione presenta un potenziale conflitto o deve essere segnalata, possono chiedere consiglio al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.



MESSAGE FROM OUR EXECUTIVE CHAIRMAN & CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/ sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

Benché non sia possibile elencare tutte le situazioni che potrebbero dar luogo a un conflitto di interessi, i seguenti paragrafi forniscono alcuni esempi delle situazioni di conflitto che i Dipendenti potrebbero incontrare nel loro lavoro quotidiano:



Rapporti d'affari con familiari e amici: Le decisioni riguardanti la selezione di fornitori, clienti e altri rapporti di lavoro devono essere imparziali. L'unico criterio per qualsiasi decisione riguardante gli affari della Società è considerare se gli interessi della Società (o dei suoi clienti) sono anteposti. Se un familiare o un amico intimo di un Dipendente ha una partecipazione in un'impresa con la quale la Società (o un cliente) cerca di avere rapporti d'affari, al Dipendente è fatto divieto di prendere parte ai processi di selezione, gara, fatturazione e pagamento, e deve immediatamente segnalare il conflitto per iscritto al rappresentante locale/regionale per la conformità della Società e ottenerne la preventiva approvazione scritta (oltre a inviare un avviso via e-mail al proprio manager).



Opportunità d'affari: I Dipendenti possono venire a conoscenza di opportunità d'affari attraverso il loro lavoro per la Società. I Dipendenti non possono trarre vantaggi personali da tali opportunità o riferirle a terzi, eccetto se la Società ha prima avuto modo di valutarle e ha deciso di non perseguirle, né per la Società stessa né per un cliente.



Occupazione secondaria: Anche i rapporti di lavoro o di consulenza dei Dipendenti per un'altra organizzazione potrebbero dar luogo a conflitti di interessi. In generale, i Dipendenti non possono accettare un altro lavoro che potrebbe interferire con la loro capacità di svolgere mansioni per la Società. I Dipendenti non devono mai svolgere un'attività esterna alla Società durante l'orario di lavoro designato, né usare i beni, le apparecchiature o le informazioni della Società per un'altra azienda. Prima di svolgere qualsiasi attività lavorativa esterna è richiesta la preventiva approvazione scritta da parte del rappresentante locale/regionale per la conformità della Società. Inoltre, i Dipendenti non possono accettare un posto di lavoro da un fornitore o un concorrente senza l'espressa approvazione scritta di un rappresentante locale/regionale per la conformità della Società.



Investimenti: La Società non intende controllare le decisioni finanziarie personali dei propri Dipendenti. Tuttavia, alcuni interessi finanziari esterni potrebbero influenzare indebitamente (o dare l'impressione di influenzare) le decisioni prese dai Dipendenti per la Società. Gli investimenti nelle attività di concorrenti, clienti, fornitori o altri partner commerciali della



UNA DOMANDA VELOCE

D: MI È STATO CHIESTO DI FARE DA CONSULENTE PER UNO DEI NOSTRI FORNITORI AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO. POSSO FARLO?

R. Fare da consulente per un'altra società che fa affari con Cushman & Wakefield può creare un conflitto di interessi. Di conseguenza, è necessario ricevere l'approvazione dal proprio rappresentante locale/regionale della Conformità prima di accettare di fungere da consulente.

Per ottenere l'approvazione, inviare la richiesta attraverso il Portale per la conformità globale (GCP). Dalla homepage di GCP fare clic sull'icona "Richiesta di approvazione". Fare clic sulla voce in cui si vede l'anno corrente e il proprio nome. Selezionare la scheda applicabile (ad es. partecipazione a un Consiglio di Amministrazione, attività commerciali esterne, famiglia e amici e parti correlate) e "Aggiungi" una nuova richiesta compilando il modulo. Una volta inviata la richiesta, essa sarà esaminata da un rappresentante della Conformità.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



Società sono generalmente accettabili, purché l'importo dell'investimento non sia così significativo da influenzare il giudizio operativo di un Dipendente. I Dipendenti che hanno o perseguono interessi finanziari di questo tipo devono prontamente segnalarlo e richiedere le opportune approvazioni dal proprio rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società. Analogamente, le politiche della Società consentono tipicamente ai Dipendenti di trarre vantaggio da investimenti immobiliari, ma al contempo richiedono la segnalazione/approvazione preventiva di alcuni tipi di investimenti immobiliari commerciali. I Dipendenti che desiderano effettuare tali investimenti devono contattare il Responsabile legale regionale e seguire le politiche e procedure locali riguardanti gli investimenti immobiliari.



Stretti rapporti personali o familiari nell'ambito del lavoro:

I Dipendenti non possono supervisionare persone con le quali hanno un rapporto familiare o una relazione amorosa, né prendere decisioni lavorative (tra cui assunzione, licenziamento, promozione o altro) riguardanti tali persone. L'esistenza del rapporto potrebbe influenzare in modo indebito tale supervisione, o dare l'impressione di influenzarla. Ai fini del presente documento il termine "famiglia" include i familiari più stretti, come il o la coniuge, i figli, figliastri, genitori, patrigno o matrigna, fratelli, parenti acquisiti e qualsiasi altro membro del nucleo familiare. I rapporti "personali stretti" in tal senso includono i rapporti amorosi o intimi come tra fidanzati o conviventi. Se i Dipendenti si ritrovano in una posizione in cui devono supervisionare o comunque prendere decisioni lavorative riguardanti familiari o partner, o essere supervisionati da questi ultimi, devono segnalare immediatamente la situazione al proprio responsabile delle risorse umane e al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.



Cariche in consiglio di amministrazione: A tutti i Dipendenti della Società è vietato far parte del consiglio di amministrazione di una società quotata in borsa. A tutti i Dipendenti della Società è inoltre vietato far parte del consiglio di amministrazione di una società non quotata in borsa ma operante nel settore degli immobili commerciali. Eventuali ricorsi o eccezioni a quanto sopra possono essere autorizzati dall'Amministratore delegato solo dopo una verifica della Conformità. I Dipendenti della Società possono far parte del consiglio di amministrazione di altre società non quotate in borsa o di un ente pubblico e/o accettare una carica nella pubblica amministrazione o in un'organizzazione di beneficenza. Tali cariche consentite devono essere precedentemente approvate per iscritto da un rappresentante per la conformità della Società.

I dipendenti NON sono tenuti a ottenere la previa approvazione scritta da parte della Conformità per i seguenti tipi di attività:

- una posizione ufficiale o in un consiglio non retribuita presso un'entità no-profit, a meno che tale entità non sia un cliente o un fornitore della Società o che il suo servizio non possa creare la parvenza di un conflitto di interessi per la Società;
- una posizione non retribuita (in seguito a nomina o elezione) in un consiglio municipale o comunale, come ad esempio il consiglio di un paese, un consiglio scolastico o il consiglio di una biblioteca;
- un'affiliazione non retribuita a un'associazione di categoria, un'associazione professionale o un'altra organizzazione correlata alla loro posizione presso la Società, fatta eccezione per qualsiasi affiliazione che coinvolga attività di lobbying;
- posizioni non retribuite presso consigli di cooperative, associazioni condominiali e organizzazioni simili, relative a proprietà immobiliari in cui risiedono.

MESSAGE FROM OUR
EXECUTIVE CHAIRMAN & CEO

ABOUT CUSHMAN & WAKEFIELD

ASSESS YOUR CONDUCT

APPRECIATE OUR ASSETS

BE ACCOUNTABLE

We Avoid Conflicts of Interest

**We Are Responsible with Gifts, Meals,
Entertainment & Donations/Sponsorships**

We Build Transparent Relationships

TRANSACT FAIRLY

CARE FOR OUR COMMUNITIES

CLOSING ITEMS

SIAMO RESPONSABILI NEL GESTIRE OMAGGI, PASTI, INTRATTENIMENTO E DONAZIONI/SPONSORIZZAZIONI

Omaggi, intrattenimento e ospitalità devono essere forniti o accettati solamente per finalità commerciali legittime e in linea con le politiche della Società. Vi è il rischio che tali attività possano costituire, o essere percepite come, tangenti o condotte corruttive. La corruzione e le tangenti sono un reato e costituiscono un notevole rischio commerciale e legale per la Società e i Dipendenti. Per questo motivo, la Società impone norme riguardanti gli omaggi, l'intrattenimento e l'ospitalità nonché le donazioni politiche, le donazioni di beneficenza e le sponsorizzazioni.

Le regole sono definite in dettaglio nella **Politica globale anticorruzione della Società**. I Dipendenti della Società devono leggere e rispettare tale politica. In sintesi:

In situazioni che NON coinvolgono un funzionario pubblico, i Dipendenti della Società possono offrire o ricevere un omaggio o intrattenimento/ospitalità non richiesti senza la previa approvazione del loro responsabile di divisione aziendale e del rappresentante della Conformità solo se:



si tratta di un intrattenimento/ospitalità di valore pari o inferiore a \$ 1.000 per destinatario, per evento; o



si tratta di un omaggio di valore pari o inferiore a \$ 250 per destinatario; e



supera il test FIT.

Nota: Consultare la Politica su omaggi, intrattenimento e ospitalità applicabile per il proprio Paese/regione, che può prevedere limiti più restrittivi.

Ai Dipendenti non è consentito offrire, dare o accettare:



denaro contante o equivalenti (ad es. qualunque cosa possa essere prontamente scambiata con denaro, come carte regalo, buoni regalo, voucher, ecc. ed escluse le carte regalo di uno specifico negozio/venditore) in nessuna circostanza;



intrattenimento in modo o in un contesto inappropriato. Ciò include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, club o ristoranti che offrono intrattenimento o altre attività che potrebbero essere ritenute inappropriate o offensive. In tali strutture non deve essere condotta alcuna attività commerciale;



omaggi, intrattenimento o ospitalità che potrebbero essere percepiti come tali da influenzare il giudizio commerciale imparziale, specialmente in relazione a gare d'appalto, operazioni commerciali o simili, previste o in corso.

MESSAGE FROM OUR EXECUTIVE CHAIRMAN & CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/ sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

FIT TEST

Prima di accettare o dare un omaggio, intrattenimento o ospitalità, i Dipendenti devono applicare il buon senso e valutare quanto segue:

Frequenza

- Coinvolge ripetutamente lo stesso donatore o destinatario nell'ultimo anno?
- La frequenza è ragionevole, tenuto conto del valore dell'omaggio, dell'intrattenimento o dell'ospitalità?

Intento

- L'intento è qualcosa di diverso dalla costruzione di relazioni o dalla promozione della Società?
- È coerente con le leggi applicabili?
- Il destinatario è autorizzato ad accettarlo ai sensi delle sue politiche aziendali?

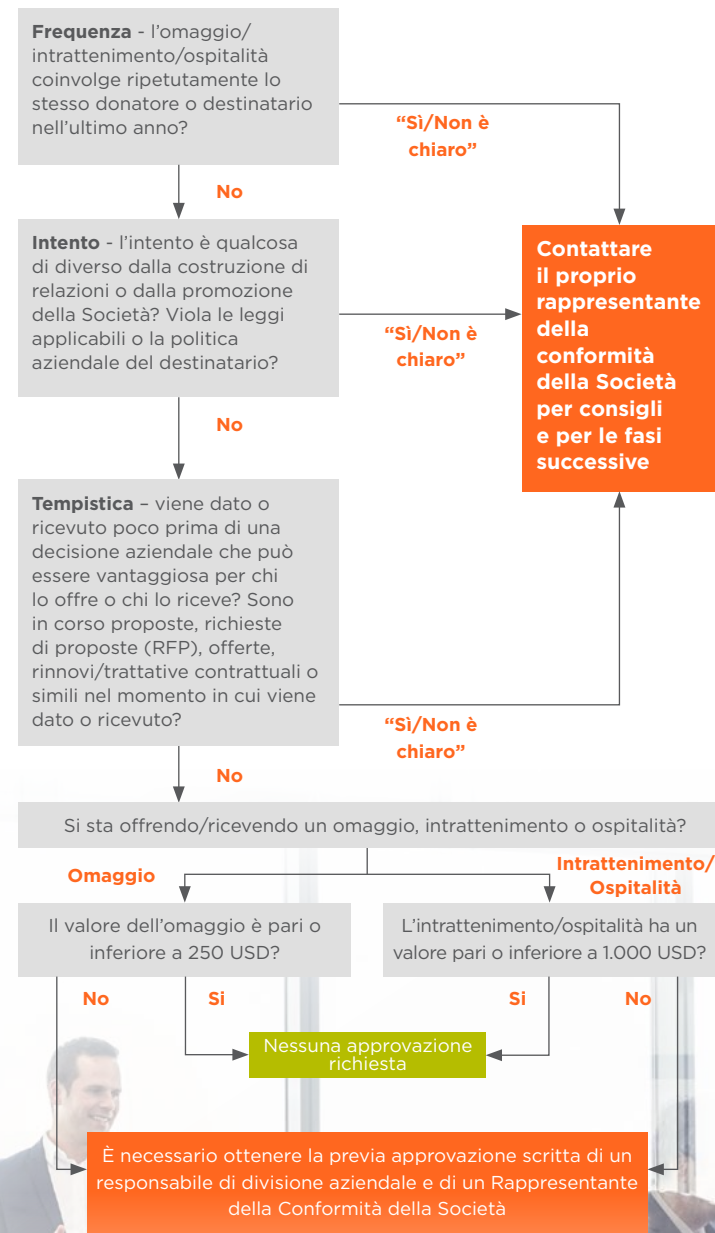
Tempistica

- Viene dato o ricevuto poco prima che venga presa una decisione aziendale che potrebbe essere vantaggiosa per il donatore o il destinatario?
- Sono in corso proposte, richieste di proposte (RFP), offerte, rinnovi/trattative contrattuali o simili nel momento in cui viene dato o ricevuto?

In situazioni che coinvolgono un funzionario pubblico, i Dipendenti possono dare o ricevere omaggi, intrattenimento od ospitalità rigorosamente in conformità alla sezione 4 della **Politica globale anticorruzione** e con il preventivo consenso scritto del rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società (che si consulterà con il Responsabile Etica e Conformità).

Le donazioni di beneficenza e le sponsorizzazioni per conto della Società potranno essere effettuate esclusivamente in conformità alla sezione 4 della **Politica globale anticorruzione** e con il preventivo consenso scritto in conformità alla **Delega d'autorità** e alla **Politica globale sulle sponsorizzazioni e i contributi di beneficenza**.

DECISION TREE



LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/ sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



CONSULTARE IL CODICE

D. VOGLIO OFFRIRE A UNA DELLE NOSTRE MIGLIORI CLIENTI UN OMAGGIO SPECIALE PER RINGRAZIARLA. HO ACCESSO AD ALCUNI BIGLIETTI PER DEI TORNEI DI TENNIS CHE SO CHE APPREZZEREBBE, MA TEMO CHE ACCETTARLI SIA CONTRARIO ALLA POLITICA DELLA SUA SOCIETÀ. SE NON LE IMPORTA DELLA POLITICA, POSSO DARLE I BIGLIETTI?

R. No. Se si ha la certezza che fare un omaggio viola la politica della società del destinatario, non può farlo. Vogliamo che gli altri rispettino i nostri standard e allo stesso modo noi rispetteremo i loro.

D. SUPPONIAMO CHE MI VENGA OFFERTO UN OMAGGIO CHE SENTO DI NON DOVER ACCETTARE, MA CHE SAREBBE IMBARAZZANTE RIFIUTARE. COME DEVO COMPORTARMI?

R. Questo è il motivo per cui le linee guida sugli omaggi richiedono buon senso e trasparenza: ogni situazione può essere molto diversa. Bisogna sempre sentirsi liberi di rifiutare un omaggio e restituirlo con una nota di ringraziamento. Se si teme che sia inopportuno, informarne il supervisore o l'Ufficio Legale e Conformità per chiedere assistenza e discutere il da farsi.

D. UN CLIENTE CON CUI HO LAVORATO A STRETTO CONTATTO MI HA DATO IN OMAGGIO UN BUONO ACQUISTO DA 300 DOLLARI E UNA TARGHETTA DI RINGRAZIAMENTO PER UN SERVIZIO ECCEZIONALE. POSSO TENERE QUESTI OMAGGI?

R. Ringrazia il cliente e tieni pure la targhetta, ma è contro la politica della Società accettare dai clienti denaro contante o equivalenti, come i buoni acquisto.

D. HO RICEVUTO UN COSTOSO CESTO DI FRUTTA DA UN FORNITORE COME REGALO PER LE FESTE. NON HO SOLLECITATO L'OMAGGIO. COME DEVO COMPORTARMI?

R. Informare il supervisore del fatto che è stato ricevuto l'omaggio. Se non è fattibile restituire l'omaggio, dividerlo con i colleghi nell'area di lavoro o offrirlo a un'organizzazione di beneficenza.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

Evitiamo i conflitti di interessi

Siamo responsabili nel gestire omaggi, pasti, intrattenimento e donazioni/ sponsorizzazioni

Costruiamo relazioni trasparenti

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



Cushman & Wakefield agisce in modo etico e responsabile perché è la cosa giusta da fare. Le prassi commerciali e le azioni dei nostri venditori e fornitori si riflettono sulla Società, sulla sua reputazione e sul suo marchio.

Abbiamo sviluppato Principi di condotta aziendale per venditori e fornitori per chiarire le nostre aspettative nelle aree dell'integrità aziendale, delle pratiche di lavoro, della salute e sicurezza e della gestione ambientale. I venditori e i fornitori che hanno rapporti commerciali con Cushman & Wakefield o agiscono per conto della Società o dei suoi clienti sono tenuti a seguire questi principi.

Le violazioni dei Principi di condotta aziendale comporteranno un riesame del rapporto commerciale intrattenuto con la Società, che può portare anche alla cessazione dello stesso in conformità ai nostri diritti contrattuali e alla legge applicabile. Questi principi sono definiti in modo approfondito nella **Politica globale relativa all'integrità dei venditori/fornitori.**

COSTRUIAMO RELAZIONI TRASPARENTI



UNA DOMANDA VELOCE

D: IERI SONO STATO PRESSO UN FORNITORE E MI HA DETTO CHE HA PAGATO UN FUNZIONARIO GOVERNATIVO PER EVITARE DAZI SULLE PARTI CHE CI FORNISCONO PER I CANTIERI DEI NOSTRI CLIENTI. SO CHE QUESTO FA RISPARMIARE DENARO AI NOSTRI CLIENTI, MA È ACCETTABILE?

R. No. Cushman & Wakefield intende collaborare solo con le persone che conducono gli affari in modo etico e legale. Tutti i fornitori e i venditori devono rispettare gli standard del Codice e la legge. I pagamenti impropri a funzionari governativi costituiscono atti di corruzione e violano la legge. È doveroso segnalare immediatamente questa condotta al proprio rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

We Do Not Engage in Tax Evasion

NOTA: Inserire come casella informativa a pagina: La Società condurrà sempre i propri affari in modo lecito ed etico, rispettando le leggi e i regolamenti locali che riguardano le attività della Società e dei suoi clienti. Nei casi in cui la politica interna della Società è più rigorosa della normativa locale, i Dipendenti sono tenuti a seguire la politica più rigorosa della Società.



MESSAGGIO DEL NOSTRO

AMMINISTRATORE DELEGATO SU

CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA VOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

RENDERSI RESPONSABILI

TRANSARE IN MODO EQUO

Competiamo in modo equo

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non facciamo trading su informazioni interne

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche e non

partecipiamo ad attività di lobbying.

Seguiamo le leggi sulla privacy

Proteggiamo le informazioni riservate

Non ci occupiamo di riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale degli altri.

Non siamo coinvolti nell'evasione fiscale

CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

ARTICOLI DI CHIUSURA

COMPETIAMO IN MODO EQUO

La Società rispetterà tutte le leggi antitrust.

Le leggi antitrust regolano la condotta delle organizzazioni per promuovere una concorrenza leale per i consumatori. Le leggi antitrust promuovono la concorrenza e hanno lo scopo di avvantaggiare i nostri clienti, i clienti e la Società in vari modi, tra cui la promozione dell'innovazione, la promozione di un servizio migliore e il raggiungimento di prezzi che riflettono le considerazioni della domanda e dell'offerta.

Le leggi antitrust generalmente richiedono che l'Azienda prenda decisioni competitive in modo indipendente dai concorrenti. Gli accordi tra concorrenti per fissare i prezzi, dividere i mercati, truccare le offerte o non competere per le assunzioni possono danneggiare i clienti e i lavoratori e possono essere illegali. Gli accordi con i concorrenti per lo scambio di informazioni riservate, come ad esempio prezzi riservati o informazioni sui compensi, può anche violare le leggi antitrust. Tenete presente che un accordo può essere illegale anche se informale o non scritto e anche se non viene mai attuato.

Queste leggi sono complesse. Se non siete sicuri delle pratiche appropriate, consultate preventivamente il rappresentante legale o di conformità della vostra azienda locale/regionale.



DOMANDA VELOCE

Q: UN CONCORRENTE CHIEDE SE CUSHMAN & WAKEFIELD ACCETTERÀ DI NON PRESENTARE UN RISPOSTA A UNA GARA D'APPALTO INDETTA DALL'ATTUALE CLIENTE DEL CONCORRENTE. IL CONCORRENTE AFFERMA DI AVERE UN RAPPORTO DI LUNGA DATA CON IL CLIENTE E SPERA CHE CUSHMAN & WAKEFIELD RISPETTI TALE RAPPORTO. VA BENE COSÌ?

R: No. Le leggi antitrust vietano ai concorrenti di accordarsi per limitare la concorrenza per qualsiasi attività. Qualsiasi comportamento di questo tipo da parte del personale di Cushman & Wakefield costituirebbe una violazione del Codice. È necessario contattare l'Ufficio legale di Cushman & Wakefield in caso di qualsiasi domanda. Il personale di Cushman & Wakefield costituirebbe una violazione del Codice. Per qualsiasi domanda è necessario contattare l'Ufficio legale di Cushman & Wakefield.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



RISPETTIAMO LE LEGGI SULLE SANZIONI ECONOMICHE

In conformità ai programmi di sanzioni economiche degli Stati Uniti e altre sanzioni applicabili, alla Società è fatto divieto di svolgere attività commerciale con determinati governi, persone fisiche o giuridiche, nonché con persone fisiche o giuridiche che hanno sede in particolari Paesi o che fanno affari con essi o che sono cittadini o agenti degli stessi. Dato che le leggi dei vari Paesi potrebbero essere in conflitto tra loro, in questi casi è importante contattare preventivamente il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società. È fatto divieto alla Società di partecipare a boicottaggi, a meno che non siano sanciti dal governo statunitense. Se viene richiesto di partecipare a un boicottaggio, occorre immediatamente segnalarlo al rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.

NON SVOLGIAMO OPERAZIONI DI TRADING SULLA BASE DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



Le informazioni privilegiate sono informazioni rilevanti (importanti) e non di pubblico dominio.

Se qualsiasi Dipendente in possesso di informazioni essenziali non di pubblico dominio (o “price sensitive”) riguardanti qualsiasi emittente acquista o vende titoli di tale emittente o fornisce dette informazioni ad altre persone o raccomanda loro di acquistare o vendere titoli di tale emittente, ciò costituisce una violazione della legislazione sui valori mobiliari. I Dipendenti e i rappresentanti (e i soggetti esterni a loro collegati) che hanno informazioni privilegiate possono legittimamente negoziare sul mercato una volta che le informazioni sono rese pubbliche attraverso canali stabiliti. Inoltre, gli amministratori e alcuni funzionari e dipendenti che hanno o tendono ad avere accesso regolare o speciale a tali informazioni non possono acquistare, vendere o altrimenti effettuare transazioni sui titoli della Società se non durante periodi prestabiliti, a determinate condizioni e in base a determinate eccezioni limitate. In alcune giurisdizioni, determinate attività della Società possono essere soggette a ulteriori politiche in materia di titoli e/o a regolamenti governativi o ulteriori normative, come quelle che si applicano ai broker-dealer o ai gestori degli investimenti. I Dipendenti sono

tenuti a conoscere le eventuali ulteriori politiche o leggi applicabili alle loro attività lavorative e i requisiti per svolgere il proprio lavoro in conformità ad esse. Ulteriori linee guida sono disponibili nella **Politica sull’insider trading della Società.**



UNA DOMANDA VELOCE

D: HO RICEVUTO INFORMAZIONI SUI RISULTATI FINANZIARI DI CUSHMAN & WAKEFIELD CHE NON SONO ANCORA PUBBLICHE. POSSO COMUNICARE QUESTE INFORMAZIONI AL MIO AMICO E CONSENTIRGLI COSÌ DI TRARNE VANTAGGIO NELLA COMPRAVENDITA DI AZIONI DI CUSHMAN & WAKEFIELD?

R. Assolutamente no. Queste informazioni sono considerate informazioni privilegiate e non di pubblico dominio e non possono essere divulgate. La compravendita di azioni sulla base di queste informazioni, o fornire consigli ad altri a questo scopo, è una grave violazione delle leggi statunitensi in materia di titoli e possibilmente anche delle leggi di altri Paesi.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



NON TOLLERIAMO LA CORRUZIONE

La Società si impegna a rispettare tutte le leggi e le normative anticorruzione e a garantire che i dipendenti non intraprendano attività che mettono a rischio la Società.

La nostra attività ci mette in contatto con parti quali intermediari, partner di joint venture, affiliati, consulenti e fornitori. Interagiamo anche con funzionari governativi locali, statali e federali. Che si tratti di pagare denaro per procurarsi o mantenere affari, o di offrire un omaggio eccessivo, pagare viaggi, intrattenimenti lussuosi, o anche fare piccoli doni per ottenere risultati più rapidamente, le tangenti sono illegali in tutto il mondo.

Una tangente è un omaggio, un pagamento o un'altra prestazione offerta o elargita con l'intenzione di indurre una condotta impropria da parte del destinatario o assicurarsi un vantaggio illegittimo o indebito. **Una tangente si configura come tale anche se non viene materialmente elargita; anche solo richiedere o offrire una tangente è illegale.**

I reati di elargizione o ricezione di tangenti si applicano ai funzionari governativi o ad altri funzionari pubblici e, in alcune giurisdizioni, anche a privati e imprese. Elargire un omaggio, un pagamento o un servizio di ospitalità al dipendente di una società privata, con lo scopo di indurlo ad agire contrariamente ai suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro costituisce una tangente.

Prima di offrire o accettare qualsiasi cosa di valore, consultare [Politica globale anticorruzione della Società](#).



UNA DOMANDA VELOCE

D. UNO DEI NOSTRI CORRISPONDENTI IN UN PAESE ESTERO MI HA INFORMATO CHE HA PAGATO UN FUNZIONARIO GOVERNATIVO PER OTTENERE UN INCONTRO PER PROMUOVERE LA VENDITA DEI NOSTRI SERVIZI. È ACCETTABILE?

R. No. Ai sensi della legge degli Stati Uniti contro la corruzione all'estero (il Foreign Corrupt Practices Act o "FCPA"), costituisce un reato per qualsiasi società statunitense, qualsiasi dipendente di una società statunitense e qualsiasi controllata di una società statunitense usare la corruzione come mezzo per ottenere il favore di un funzionario governativo estero in relazione a qualsiasi vendita di servizi statunitensi. La legge si applica indipendentemente dal fatto che l'azione abbia luogo all'interno o all'esterno degli Stati Uniti se si riferisce alla vendita dei servizi di Cushman & Wakefield. Occorre segnalare questa violazione, internamente o tramite [EthicsPoint](#).

NON FACCIAMO DONAZIONI POLITICHE NÉ PARTECIPIAMO AD ATTIVITÀ DI LOBBYING

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



Le donazioni politiche per conto della Società sono vietate.

I dipendenti sono liberi di esprimere le proprie convinzioni e di sostenere le cause politiche che stanno loro a cuore. Al fine di proteggere il nostro marchio e la nostra reputazione, tuttavia, è importante che i Dipendenti non utilizzino mai le risorse di Cushman & Wakefield per queste attività.

Cushman & Wakefield non svolge attività di lobbying, comprese, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, attività di lobbying che richiederebbero la registrazione ai sensi della legge locale, statale o federale.

La partecipazione a organizzazioni commerciali che intraprendono attività di lobbying non è vietata. La Società, tuttavia, non pagherà alcuna parte delle quote associative attribuibili alle attività di lobbying dell'organizzazione.

IMPEGNARSI IN ATTIVITÀ POLITICHE IN MODO ETICO

- Supportare cause politiche e civiche nel proprio tempo libero, a proprie spese e in conformità con le leggi federali e statali/provinciali.
- Non utilizzare o prestare le risorse di Cushman & Wakefield per effettuare contributi diretti o indiretti a candidati a cariche o organizzazioni politiche.
- Non costringere altri Dipendenti o partner commerciali a partecipare a conversazioni, azioni o campagne politiche.
- Spiegare sempre che le proprie opinioni e dichiarazioni politiche sono personali e non esprimono quelle di Cushman & Wakefield.
- I Dipendenti possono partecipare a manifestazioni di partiti politici per conto della Società solamente per legittimi motivi di lavoro e con la preventiva approvazione dell'Ufficio Legale.

PER SAPERNE DI PIÙ: LOBBYING

Per lobbying si intende qualsiasi tipo di attività o patrocinio mirato a influenzare un funzionario governativo, un'agenzia/un ente. Le leggi federali e statali/provinciali, insieme ad alcuni governi locali, prevedono specifici requisiti di registrazione e segnalazione per le attività di lobbying. Per garantire la conformità è necessario consultare il Responsabile Etica e Conformità prima di:

- contattare qualsiasi funzionario governativo per sostenere una posizione per o per conto di Cushman & Wakefield;
- stipulare un accordo con una terza parte affinché assista Cushman & Wakefield in attività di lobbying;
- trattare i servizi di attuali o ex funzionari pubblici con l'intenzione di influenzare le decisioni governative che incidono sull'attività;
- svolgere qualsiasi altra attività volta a influenzare un funzionario governativo su una questione che potrebbe influenzare l'attività di Cushman & Wakefield, inclusa qualsiasi attività relativa alla legislazione, alla regolamentazione di agenzie, ad attività di approvvigionamento o alla concessione o ai termini di un contratto con il governo.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



RISPETTIAMO LE LEGGI SULLA PRIVACY

La Società rispetta le informazioni personali e la privacy dei suoi Dipendenti, azionisti, fornitori, appaltatori, partner commerciali, clienti e altri soggetti presenti sul posto di lavoro. L'accesso alle informazioni personali è consentito solamente ai Dipendenti autorizzati che hanno un motivo professionale legittimo per accedervi e avviene nel rispetto delle leggi applicabili in materia di protezione dei dati.

La Società raccoglie, usa e gestisce i dati personali e aziendali solamente nella misura necessaria a condurre i propri affari. Tutti i dati raccolti, usati e gestiti nel corso dell'attività della Società sono trattati come informazioni riservate e private nel rispetto dei requisiti di legge vigenti nei Paesi in cui la Società opera. Ulteriori linee guida sono disponibili nella [Politica globale sulla privacy nel posto di lavoro](#) e nella [Politica globale sulla privacy e la riservatezza di clienti/terze parti](#) della Società.



LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



TUTELIAMO LE INFORMAZIONI RISERVATE

I Dipendenti sono tenuti a trattare come strettamente riservate tutte le informazioni e le conoscenze relative a ogni aspetto dell'attività della Società. Per gli ex Dipendenti che hanno cessato il loro rapporto di lavoro con la Società permane l'obbligo di non usare in alcun modo le informazioni riservate della Società, incluso per avanzare richieste ai Dipendenti o ai clienti della stessa.

Se un Dipendente viene a conoscenza di usi o divulgazioni non autorizzati di informazioni riservate, deve informare immediatamente il proprio manager, il responsabile delle risorse umane o il rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società.



CONSULTARE IL CODICE

D. UN AMICO MI HA CHIESTO SE POTEVO CONFERMARE LE AFFERMAZIONI PUBBLICATE DA UN BLOG SU INTERNET, SECONDO LE QUALI CUSHMAN & WAKEFIELD AGGIUNGERÀ UN NUOVO RAMO OPERATIVO DURANTE IL PROSSIMO ESERCIZIO FISCALE. DEVO DIRGLI COSA SO?

R. No. Le informazioni sui piani aziendali e sul lancio di nuove operazioni sono informazioni riservate e proprietarie di Cushman & Wakefield e non devono essere discusse con nessuno al di fuori di Cushman & Wakefield, a meno che Cushman & Wakefield non abbia già reso pubbliche tali informazioni. Per verificare se una questione è stata resa pubblica, contattare l'Ufficio Legale di Cushman & Wakefield.

D. HO RICEVUTO UNA CHIAMATA DA UNA PERSONA ESTERNA A CUSHMAN & WAKEFIELD CHE MI CHIEDE DI CONFERMARE LA SITUAZIONE FINANZIARIA DI UNA DELLE NOSTRE DIVISIONI AZIENDALI. COME DEVO COMPORTARMI?

R. Indirizzare la persona all'ufficio Relazioni con gli investitori. La domanda potrebbe implicare una richiesta di informazioni finanziarie riservate che al momento non possono essere divulgate.

La Società protegge e rispetta tutte le informazioni riservate, sensibili o private dei propri clienti, rispettando inoltre eventuali restrizioni od obblighi contrattuali convenuti con i clienti stessi. La Società non discute né divulga le informazioni dei clienti al di fuori del contesto aziendale senza adeguata autorizzazione. Le comunicazioni esterne della Società, inclusi media, social media, rapporti di ricerca, blog, newsletter e simili, non devono trattare dei nostri clienti o delle loro pratiche commerciali né fornire un'opinione sulle loro discussioni senza l'esplicito permesso scritto del cliente.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



COMBATTIAMO IL RICICLAGGIO DI DENARO

La Società rispetta tutte le leggi applicabili in materia di antiriciclaggio, il cui intento è di assicurare che il denaro non venga “riciclato” per occultare un’attività criminale correlata, anche in riferimento agli oneri fiscali. La Società non parteciperà mai in modo consapevole a piani che implicano il riciclaggio di denaro. La Società compirà ragionevoli sforzi per conoscere meglio i propri clienti e partner commerciali in modo da ridurre il rischio di essere un canale inconsapevole per il riciclaggio di denaro.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni
economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla
base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né
partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale
di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



RISPETTIAMO I DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE DI TERZI

La Società rispetterà le leggi in materia di copyright, segreti commerciali, brevetti e altri diritti di proprietà intellettuale. Eviteremo di scaricare o installare materiali come immagini grafiche, fotografie, file video, file audio o altri documenti soggetti a copyright senza l'adeguata licenza o autorizzazione al loro utilizzo; dobbiamo chiedere sempre il permesso del titolare del copyright prima di trasmettere a terzi o pubblicare su internet, usando le reti o i computer della Società, un'opera protetta da diritti d'autore (tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, loghi, marchi di fabbrica e marchi di servizio).

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

Concorriamo in modo leale

Rispettiamo le leggi sulle sanzioni economiche

Non svolgiamo operazioni di trading sulla base di informazioni privilegiate

Non tolleriamo la corruzione

Non facciamo donazioni politiche né partecipiamo ad attività di lobbying

Rispettiamo le leggi sulla privacy

Tuteliamo le informazioni riservate

Combattiamo il riciclaggio di denaro

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale di terzi

Non effettuiamo alcuna evasione fiscale

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA



NON EFFETTUIAMO ALCUNA EVASIONE FISCALE

- Non è accettabile che i Dipendenti:
- adottino comportamenti volti a facilitare l'evasione fiscale
- aiutino, siano complici, consiglino o procurino la commissione di un reato di evasione fiscale da parte di un'altra persona;
- non segnalino tempestivamente qualsiasi richiesta o domanda da parte di terzi di facilitare l'evasione fraudolenta di imposte da parte di un'altra persona;
- intraprendano qualsiasi altra attività che possa comportare una violazione del presente Codice;
- minaccino o compiano ritorsioni contro un'altra persona che si è rifiutata di commettere un'evasione fiscale o che ha sollevato dubbi ai sensi delle disposizioni del presente Codice; o
- siano coinvolti in qualsiasi parte della commissione di un reato, ai sensi delle leggi di qualsiasi Paese in cui operiamo, che consista nell'essere consapevolmente coinvolti o nell'adottare misure volte all'evasione fraudolenta delle imposte.

Per evasione fiscale si intende il reato di truffa ai danni delle entrate pubbliche o di evasione fraudolenta delle imposte in qualsiasi Paese in cui operiamo ed è tipicamente un reato penale. Il reato richiede un elemento di frode, il che significa che ci deve essere un'azione deliberata o un'omissione con intento disonesto.

La facilitazione dell'evasione fiscale significa essere consapevolmente coinvolti o adottare misure con il fine dell'evasione fiscale fraudolenta in qualsiasi Paese in cui facciamo affari da parte di un'altra persona, o aiutare, favorire, agevolare, consigliare o procurare la commissione di tale reato. La facilitazione dell'evasione fiscale è un reato penale, laddove il fatto venga compiuto deliberatamente e disonestamente.

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE COMUNITÀ

Ci impegniamo per l'uguaglianza

Non tolleriamo le molestie

Rispettiamo i diritti umani

Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

Salvaguardiamo l'ambiente

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

**PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ**

Ci impegniamo per l'uguaglianza

Non tolleriamo le molestie

Rispettiamo i diritti umani

Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

Salvaguardiamo l'ambiente

NOTE DI CHIUSURA



CI IMPEGNIAMO PER L'UGUAGLIANZA

In Cushman & Wakefield ci trattiamo vicendevolmente con rispetto e dignità. La Società è impegnata ad attirare, trattenere e sviluppare personale altamente qualificato, diversificato e dedicato. Le decisioni di assunzione si basano su criteri che valutano qualifiche, prestazioni e competenze e vengono prese in conformità con le leggi applicabili in materia di lavoro.

Non discriminiamo e non permettiamo ai nostri dipendenti o terze parti di discriminare altri dipendenti o candidati in base a genere, razza, colore, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, religione, età, capacità fisiche o mentali, condizioni mediche, informazioni genetiche, gravidanza, orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere, stato di veterano, stato civile o qualsiasi altra caratteristica protetta per legge.

Cushman & Wakefield rispetta inoltre i diritti dei propri Dipendenti di aderire alle organizzazioni sindacali o astenersi dal farlo e rispetta tutte le leggi applicabili. La Società rispetta le leggi sulle retribuzioni e sulle ore di lavoro e le pratiche di lavoro eque per i nostri dipendenti.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

**PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ**

Ci impegniamo per l'uguaglianza

Non tolleriamo le molestie

Rispettiamo i diritti umani

Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

Salvaguardiamo l'ambiente

NOTE DI CHIUSURA

NON TOLLERIAMO LE MOLESTIE

La Società si impegna a prevenire le condotte moleste sul luogo di lavoro e in tutti gli ambienti lavorativi. Tali condotte, verbali, fisiche o visive, sono vietate. Le molestie possono andare da contatti verbali sessualmente espliciti o contatti fisici indesiderati, fino a commenti, scherzi o gesti offensivi. Gli atti di violenza o di intimidazione fisica, comprese le minacce, sono vietati. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione contro i dipendenti che denunciano molestie in buona fede. I Dipendenti che mettono in atto comportamenti di ritorsione saranno soggetti ad azioni disciplinari, che possono arrivare al licenziamento.

Mantenere un luogo di lavoro sicuro, nel rispetto delle leggi e delle politiche in materia di salute e sicurezza, è responsabilità di tutti. I Dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali infortuni, lesioni o condizioni di lavoro non sicure all'ufficio o al manager competente. Ulteriori linee guida sono disponibili nella **Politica globale contro le molestie e la discriminazione** della Società.



UNA DOMANDA VELOCE

D. UN MIO COLLEGA FA COMMENTI INDESIDERATI DI NATURA SESSUALE CHE MI FANNO SENTIRE A DISAGIO. COME DEVO COMPORTARMI?

R. Cushman & Wakefield proibisce qualsiasi tipo di molestia da parte dei membri del personale e incoraggia a segnalare tale comportamento al proprio responsabile, al direttore delle risorse umane o tramite EthicsPoint.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

Ci impegniamo per l'uguaglianza

Non tolleriamo le molestie

Rispettiamo i diritti umani

Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

Salvaguardiamo l'ambiente

NOTE DI CHIUSURA



RISPETTIAMO I DIRITTI UMANI

La Società promuove i diritti umani sostenendo il Global Compact dell'ONU nelle proprie pratiche aziendali.

Esercitiamo la nostra attività con integrità, onestà e trasparenza, in conformità ai seguenti principi:

- Fornire condizioni di lavoro sicure, salutarie e conformi alle leggi.
- Mantenere la consapevolezza e rispettare tutte le leggi e le normative vigenti dei Paesi in cui operiamo.
- Incoraggiare un ambiente di lavoro inclusivo e fornire un posto di lavoro libero da discriminazione, molestie o qualsiasi altra forma di abusi.
- Trattare i dipendenti in modo equo, anche per quanto riguarda la retribuzione, l'orario di lavoro e i benefit.
- Vietare ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio.
- Vietare il ricorso al lavoro minorile.

Inoltre, le nostre politiche impongono il rispetto dei limiti di età minima per il lavoro definiti dalla legge o dai regolamenti e il divieto per i minori di svolgere attività lavorative che li esponano a rischi fisici ingiustificati che possono danneggiarne lo sviluppo fisico, mentale o emotivo o interferire indebitamente con le loro esigenze scolastiche.

La servitù involontaria, la schiavitù o pratiche simili a quelle dei lavori forzati non hanno posto nelle operazioni della Società. La Società ha tolleranza zero per la schiavitù e il traffico di esseri umani, e la politica di Cushman & Wakefield proibisce tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio. Ci impegniamo anche a garantire la conformità a tutte le leggi applicabili in materia di moderna schiavitù, come il **Modern Slavery Act 2015 del Regno Unito**.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

**PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ**

Ci impegniamo per l'uguaglianza

Non tolleriamo le molestie

Rispettiamo i diritti umani

Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

Salvaguardiamo l'ambiente

NOTE DI CHIUSURA

GARANTIAMO LA SICUREZZA DEI DIPENDENTI

I nostri Dipendenti hanno diritto a un luogo di lavoro sicuro che li protegga dai rischi e dai pericoli per la sicurezza. Allo stesso tempo, hanno anche la responsabilità di svolgere il proprio lavoro in modo sicuro, osservando tutte le politiche e procedure sulla sicurezza, e di fare le necessarie segnalazioni per garantire che i potenziali rischi per la sicurezza siano identificati ed eliminati. Cushman & Wakefield si impegna ad agire in conformità a tutte le leggi e i regolamenti applicabili e ai nostri stessi rigorosi standard di sicurezza in tutte le nostre sedi in tutto il mondo. Fare riferimento alla nostra **Politica globale sulla salute e la sicurezza** per ulteriori indicazioni.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

Ci impegniamo per l'uguaglianza

Non tolleriamo le molestie

Rispettiamo i diritti umani

Garantiamo la sicurezza dei Dipendenti

Salvaguardiamo l'ambiente

NOTE DI CHIUSURA



SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

La Società rispetta le normative applicabili in materia di tutela dell'ambiente, se pertinenti alla propria attività e a quella dei propri clienti. La Società provvede in modo legale allo smaltimento dei rifiuti derivanti dalle sue attività. Qualsiasi situazione pericolosa che si verifichi in una struttura della Società deve essere immediatamente comunicata al manager o supervisore competente. Il nostro impegno a essere responsabili e rispettosi dell'ambiente è delineato nella nostra **Politica globale ambientale.**

NOTE DI CHIUSURA

Supporting Documents
Compliance Resources



MESSAGE FROM OUR
EXECUTIVE CHAIRMAN & CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN &
WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

Documenti di supporto

Risorse per la conformità



DOCUMENTI DI SUPPORTO

I Dipendenti sono tenuti a leggere e rispettare anche le seguenti politiche correlate della Società:

- [Delega d'autorità](#)
- [Politica globale anticorruzione](#)
- [Politica globale relativa ai conflitti di interessi](#)
- [Politica globale relativa alle sanzioni economiche](#)
- [Politica di segnalazione globale](#)
- [Guida alla politica sui social media](#)
- [Politica globale di due diligence](#)
- [Politica globale relativa all'integrità dei venditori/fornitori](#)
- [Politica relativa all'uso appropriato](#)
- [Politica globale sulla privacy e la riservatezza di clienti/terze parti](#)
- [Politica globale sulla privacy nel posto di lavoro](#)
- [Politica globale sulle sponsorizzazioni e i contributi di beneficenza](#)
- [Politica sull'insider trading](#)

Anche se il presente Codice è disponibile in più lingue su CONNECT, in caso di discrepanze nell'interpretazione delle diverse versioni del Codice si applicherà il testo in inglese.

LETTERA DEL CEO

INFORMAZIONI SU CUSHMAN & WAKEFIELD

VALUTARE LA NOSTRA CONDOTTA

APPREZZARE I NOSTRI BENI

ESSERE RESPONSABILI

ESSERE CORRETTI NELLE TRANSAZIONI

PRENDERCI CURA DELLE NOSTRE
COMUNITÀ

NOTE DI CHIUSURA

Documenti di supporto
Risorse per la conformità



RISORSE PER LA CONFORMITÀ

PER	RISORSA
Segnalare le violazioni del Codice di condotta	EthicsPoint (linea diretta di segnalazione di C&W), direzione locale, rappresentante locale/regionale per gli affari legali o la conformità della Società o responsabili delle risorse umane
Domande legali	Il rappresentante legale della propria linea di servizio
Approvazioni scritte e direttive sulle questioni di conformità	Il proprio rappresentante locale/regionale per la conformità e il Portale globale di conformità
Domande sul nostro Codice di condotta aziendale globale	Il proprio rappresentante locale/regionale per la conformità
Politiche, procedure e linee guida relative alle Risorse Umane	Il proprio partner locale/regionale per le Risorse Umane
Domande riguardanti l'insider trading	Vice responsabile legale della Società

Ultima revisione: Marzo 2026