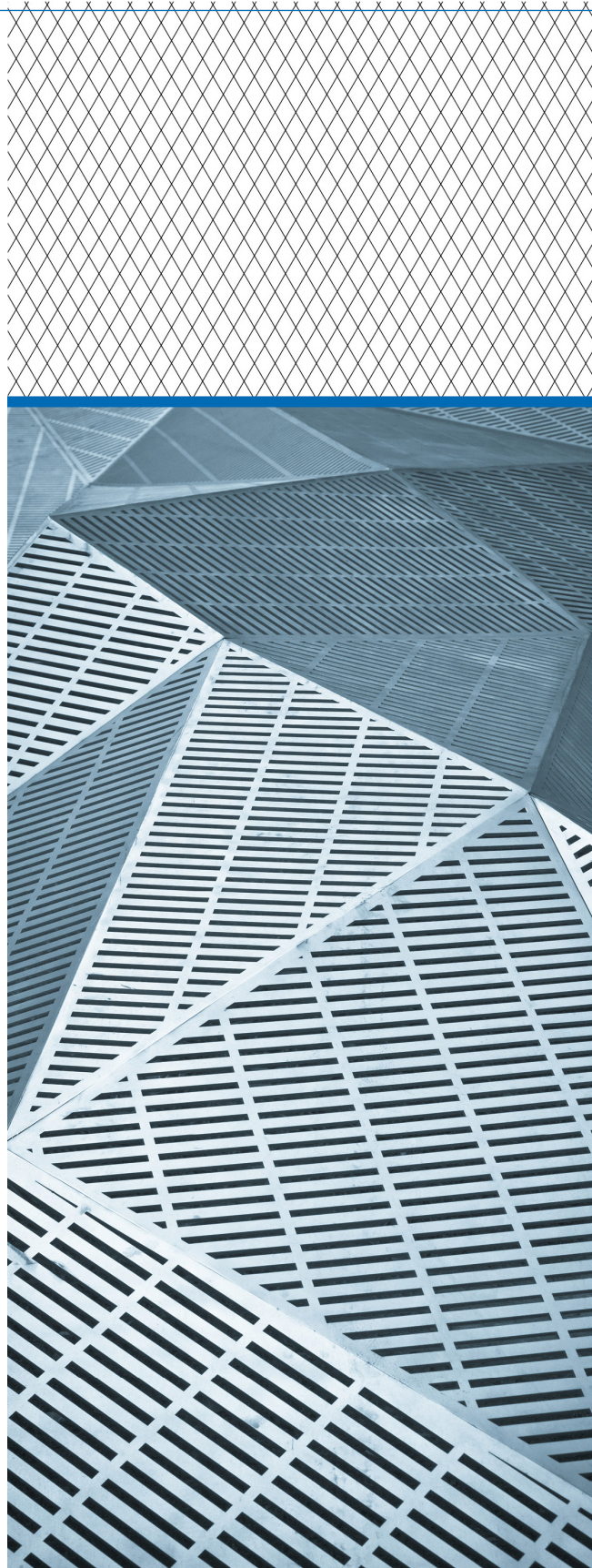


修正され再表明された
「ビジネスの行動と倫理
に関する規範」



Newmark Group, Inc.およびその子会社(以下、総称して「当社」)の評判と誠実さは、当社の成功にとって不可欠なものであり、価値ある資産になっています。当社のそれぞれの役員、取締役、従業員(派遣社員を含みますが、これに限るわけではありません)、ブローカー(独立した請負業者を含む)およびコンサルタント(以下、これらそれぞれを「対象者」という)は、最高基準の法令遵守、ビジネスとプロフェッショナル上の倫理と誠意、すべての個人、人権、差別の撲滅、健康と安全、Newmarkの基本的価値観に対する敬意を持って、当社のビジネスおよび業務を行うことに責任を負います。

この「ビジネスの行動と倫理に関する規範」(以下「本行動規範」という)の目的は、法律的小および倫理的なリスクがある領域に関して対象者の注意を促し、対象者が法律的小および倫理的な問題を認識して、対処できるようガイダンスを提供し、違法および非倫理的な行動について報告するためのメカニズムを提供し、正直さ、誠実さ、および説明責任の文化を育成することにあります。いかなる行動規範も、それぞれの対象者による合法的かつ倫理的で正直な振る舞いにとって代わることはできません。従って、違法、非倫理的、または不正な行為は、本行動規範が具体的にそのような不適切な行為を取り上げているか否かにかかわらず、本行動規範への違反とみなされます。

ブローカーおよびその他の専門家など、特殊な能力を持った対象者はまた、ライセンス、ビジネス活動、および対象者の関連行動を規制する、政府機関、自主規制組織、または専門機関の課す、追加の業界の法律、規則、および規制(倫理上または業務上の慣行や禁止事項を含む)の対象になることがあります。本行動規範のいかなる内容も、そのような法律、規則および規制よりも優先されることを意図していません。当社は、すべての対象者が適用可能な業界のすべての法律、規則および規制、ベンダー行動規範、その他の適用可能な行動規範またはポリシーを遵守することを要求します。

同様に、本行動規範に違反しない行動または関係であっても、適宜発行される当社の適用可能な従業員ハンドブックにおいて、あるいはその他の適用可能なガイドライン、ポリシー、および手順により、禁止されることがあります。自分の雇用に適用可能な当該のポリシーすべてについて、自主的に検討して遵守するようにしてください。

本行動規範は以下の基本的価値観に基づいています

公衆、株主、顧客、サプライヤー、規制当局、ビジネスパートナー、アソシエイト、取締役、従業員、ブローカー、およびコンサルタントとの関係を含む、当社のすべての関係において、それぞれの対象者が以下に関して強い責任感を持たなければなりません。

- 誠意のある公正な取引、
- 不正行為、乱用、改ざん、隠蔽、あるいはその他の不当な慣行の回避、
- 正直で倫理的な行動(個人的関係と業務上の関係における潜在的な、実際の、もしくは外見上の利害衝突を回避し、これに適切に対処することを含みます)、
- サイバーセキュリティのリスクとインシデントの予防、検知、および報告、
- 適用可能な政府の法律、規則および規制の遵守、

- 当社のポリシーに従った、当社の資産 (知的財産を含む) の保護および適切な使用、
- 当社が証券取引委員会 (SEC) に提出したレポートおよびドキュメント、および当社が行ったその他の公的発表における、完全、公正、正確、タイムリー、そして理解しやすい情報開示、
- 適切な委任、ガイダンス、および監督、
- 本行動規範を遵守することに対する個人的な責任と説明責任、
- 当社の内部告発ポリシーの遵守、および
- 本行動規範で特定された適切な人物に本行動規範の違反について即時に内部報告すること。

本行動規範の実施と監督

当社の取締役会 (以下「取締役会」という) は、本行動規範の実施に関して最終的な責任を負います。ナスダックの上場基準に従い、当社の監査委員会 (以下「本委員会」という) は、適切な安全策を講じて、取締役、執行役員、および関連会社 (委任状や、SECの採用する規則および規制に従ったその他の申請により、開示が求められる人を含む) が関与する、関連当事者の取引を審査し、承認します。当社の最高法務責任者、相談役、事務部長、およびこれらの1人または複数の被委任者 (以下総称して「コンプライアンス担当役員」) は本行動規範を管理し、会長、最高経営責任者、最高法務責任者、相談役、および事務部長を除く、従業員、ブローカー、コンサルタント、および役員に対するコンプライアンス担当役員を務めます。最高法務責任者は、相談役および事務部長に対するコンプライアンス担当役員を務めます。本委員会は、会長、最高経営責任者、最高法務責任者に対するコンプライアンス担当役員を務めます。非従業員の取締役は取締役会に直属します。

本行動規範の適用または解釈に関する質問が生じることは、必然的なことです。遠慮なくコンプライアンス担当役員に質問をしてください。

本行動規範に「当社の承認」がある場合にのみ特定の行動を取ることができると定めている場合は、提案された行為が行われる前に、コンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会による事前の書面での承認が必要であることを意味します。本行動規範は、例えば、当社の内部告発ポリシー、インサイダー取引ポリシー、コンプライアンスマニュアル、および従業員ハンドブックなど、当社のその他のポリシーにおけるすべての規定やコンプライアンス手順と共に参照する必要があります。

必須の認定とトレーニング

当社は、各対象者が本行動規範、およびコンプライアンス担当役員の裁量に基づき、他のポリシーの規定やコンプライアンスの手順を完全に遵守していることについて毎年認定を受けることを要求します。すべての対象者が、本行動規範およびその他のポリシーの規定やコンプライアンス手順の内容と重要性のみならず、違反の報告や権利放棄の要求を行う方法について定期的なトレーニングを受けます。

本行動規範の条項に対する権利放棄の要求

何らかの行動を提案した場合、前もって妥当な期間をみた上で、コンプライアンス担当役員に、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会に、適切な審査と承認を求めて本行動規範の条項に対する権利放棄を書面で要求する必要があります。しかし、承認が必要な行為であっても、その行為を行った後で許可を求めることが許容される場合があります。例えば、そうした要求をしなかったことが故意でない場合や、正しい理由によるものであった場合などが該当します。取締役または執行役員に関する権利放棄は、本委員会、あるいは適当な場合は取締役会による承認が必要になります。

何らかの事情において、当社は本行動規範の修正について、公的に開示することが必要になる場合があります。さらに、取締役または執行役員に対して権利放棄（黙示の権利放棄を含む）が承諾された場合、当社は許可された権利放棄の性質、権利放棄から利益を得る当事者の名前、権利放棄の日付、およびSECの規則または規制、あるいはナスダックの上場基準が要求するその他の開示事項を公的に開示する必要があります。本行動規範の趣旨で「黙示の権利放棄」とは、当社の執行役員が本行動規範の条項に対する重大な違反について報告を受けてから妥当な期間内に、当社が法的措置を取らなかった場合を指します。

サイバーセキュリティのリスクとインシデント

それぞれの対象者は、当社のコンピューター、データ、情報、およびネットワークシステムを倫理的かつ合法的に使用することに責任を負います。これは、当社のコンピューター、データ、情報、およびネットワークに関するポリシーと手順に完全に従って行われなければなりません。こうした手順には、当社の許容使用ガイドライン（以下「本ガイドライン」という）、サイバーセキュリティおよびその他の情報セキュリティプログラムに関するポリシー（以下「サイバーセキュリティポリシー」という）が含まれます。それぞれの対象者は、当社のコンピューター、データ、情報、およびネットワークシステムに関するすべてのセキュリティ対策および内部統制（本ガイドラインに定められているサイバーセキュリティ上の注意事項を含む）に従わなければなりません。

法律、規則および規制の遵守

さまざまな法律、規則および規制が、当社とそのビジネスおよび業務に適用されます。また、これらの法律の中には、違反すると刑事罰の対象になるものもあります。これらの法律には、連邦の労働安全衛生法、従業員および労働の慣行に関する法律、および株式公開企業としての当社の地位に関する法律など、当社のビジネスと業務に関連する連邦や州の法律が含まれますが、これらに限るわけではありません。刑法上の違反の例には、特に以下が含まれます。

- 虚偽もしくは誤解を招く開示書類をSECに提出する、
- 内部情報に基づいて取引を行う、
- 内部情報を他者に教え、その人が当該情報に基づいて取引を行う、
- 当社の資金またはその他の資産を盗む、横領する、または不適切に流用する、もしくは
- 脅迫、有形力の行使、またはその他の無許可の手段によってお金を集める。

当社、そのビジネスや業務、および/もしくは各対象者に適用される法律、規則、および規制に従うことは、それぞれの対象者の責任です。いかなる対象者も、他者または当社に自身の責任を転嫁できません。

当社の資金およびその他の資産の保護と適切な使用

各対象者は当社の資金およびその他の資産を保護し、その適切で効率的な使用と情報開示を行わなければなりません。窃盗、不正行為、不注意、および浪費は当社の収益性に直接の影響を及ぼすので、禁止されています。当社の資産はすべて適切な認可を受けた上で、正当なビジネス上の目的のためにのみ使用するものとします。

窃盗、不正行為、あるいはその他の不適当な使用または開示について疑わしい事象があった場合は、本行動規範に従って調査を行うため、直ちに報告する必要があります。当社の資産を保護する義務には、知的財産、ビジネスおよびマーケティング計画、非公開の財務データまたはレポートなどの当社の専有情報およびその他の当社の情報を保護する義務が含まれます。この情報を不正に使用あるいは開示することは禁止され、違法行為として民事または刑事上の罪に問われることがあります。

それぞれの対象者は、当社が帳簿、記録、および会計の業務を行い、保管するために支援するものとします。こうした記録は妥当な詳細を含み、正確・公正に当社の資産の取引や処分を反映している必要があります。また、対象者は当社の資産の不正な使用や処分を防止し、タイムリーに検知するように行動しなければなりません。また各対象者は (i) 取引が経営陣の一般的または具体的な許可に従って実行されるようにし、(ii) 必要に応じて取引が記録され、(a) 財務諸表の作成が、「一般に公正妥当と認められた会計原則」(GAAP)、または財務諸表に適用されるその他の基準に従って行われ、(b) 資産に対する説明責任が果たされるようにし、(iii) 経営陣の許可がある場合のみ資産へのアクセスが行われ、(iv) 資産に関して記録された説明責任が、妥当な期間ごとに、既存の資産に照らして比較され、違いがあった場合には適切な行動が取られるようにしなければなりません。

贈収賄および不正行為

贈収賄とは、取引を獲得または維持するため、不適切な利益を獲得するため、その他、違法または信頼性を損なう不適切な行為を誘発するか、これに報償を与えるために、個人の行為に不適切に影響を与えることを目的として、「価値のあるもの」を提案、提供、約束、許可、強要、勧誘、承諾、あるいは受け取ることを意味します。

「不正行為」は、不当な個人的利益を得るために、権限のある立場を悪用することと考えることができます。国連の腐敗対策マニュアルでは、不正行為に適用される定義は、文化的、法的、その他の要因、および各国で発生する問題の性質によって異なると記載されています。トランスペアレンシー・インターナショナルは、不正行為は個人的利益を得るために権限が悪用されることと定義しています。

不正行為は、実際にはさまざまな形態があり、必ずしも贈収賄と関連するわけではありませんが、贈収賄は全体的な不正行為の犯罪の一部として見なされることがあります。

当社は贈収賄や不正行為を許容しません。当社は、贈収賄や不正行為の撲滅を目的としたすべての関連の法律、規則、および規制を遵守します。こうした法律には、英国2010年贈収賄法および米国1977年海外腐敗行為防止法などが含まれますが、これらに限るわけではありません。何らかのビジネス上の関係または活動が贈収賄や不正行為と関連していることを当社が把握している場合、またはこれを疑う妥当な理由がある場合、当社はそうしたビジネス上の関係や活動を行いません。適用される贈収賄や不正行為の防止法に従うことは、それぞれの対象者の責任です。対象者は贈収賄や不正行為の疑いがある場合は、その旨をコンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会に報告する必要があります。あるいは、当社の内部告発ポリシーに従う必要があります。

利害の衝突

当社は、対象者の外部提携または個人的なビジネス上、金融上、またはその他の関係および活動が、その対象者と当社との間で潜在的なもしくは外見上の利害衝突をもたらしている場合（企業機会を含む）、各対象者がその旨を直ちにコンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会に報告することを求めています。ただし、当社がそうした利害衝突に対処するための手段を講じることができるように、当該の関係または活動がすでに報告済みである場合は除きます。「外部提携」という用語は、個人または団体が当社以外の人物または団体と商業的、家族的、または、それ以外の形で重要な連携、提携、または雇用関係を持つことを含んでいます。「企業機会」という用語は、対象者が当社に対する職務や責任、当社の情報、資金、またはその他の資産、もしくは本人の当社における地位を利用した結果、もしくはその関連で認識した、ビジネスまたはその他の有利な機会を自分自身のために利用したいという誘惑に駆られる状況を指します。

どれだけ規則を揃えても、企業機会などで潜在的なもしくは外見上の利害衝突が起きそうな状況をすべて想定して、これに対処することは実現可能ではありません。しかしながら、すべての利害衝突の状況において基本となる要素は、当社の最良の利益と別の人物または団体の利益との間で忠誠心が分かれる可能性がある、もしくは忠誠心が分かれているとみなされ、これが当社に対する対象者の判断もしくは行動に影響を及ぼす可能性がある、または影響を及ぼすとみなされるかどうかです。潜在的なもしくは外見上の利害衝突が発生する可能性のある、いくつかの重要な領域に関するガイドラインは、以下のように定められています。下記は、問題が発生する可能性のある領域の完全なリストではないということに注意してください。これは、むしろ当社の基本的な利害衝突のポリシーを、さまざまな状況に適用するためのガイドとなるものです。重要な基準は、本行動規範の精神を固守することです。

前述にもかかわらず、当社、Cantor Fitzgerald, L.P.、およびその子会社と関連会社（以下総称して「Cantor Fitzgerald」）、および/もしくはBGC Group, Inc.およびその子会社と関連会社（以下総称して「BGC」）の関与する、企業機会などの関係や活動は、本行動規範の対象外とします。なぜなら、これらの企業は現在、当社の「修正され再表明された法人化証明書」、あるいは当社とCantor Fitzgerald、および/もしくはBGCとの間の合意書の対象となっているか、その他の方法で本委員会の審査と承認を必要とする手順の対象になっているためです。

ビジネス上の関係と活動

各対象者、その家族、ビジネスパートナー、またはアソシエイトが以下に該当する場合、潜在的なもしくは外見上の利害衝突が発生している可能性があります。(a) 当社がビジネス関係を持っている、もしくはビジネス関係を持つこと、あるいはその他の活動に従事することを求めている人物または団体、あるいは (b) 当社が競争をしている、もしくは競争の機会をうかがっている人物または団体に対して、大きな直接的または間接的な利権を持っている、もしくは負債を負っている。大規模な株式公開会社に少量の株式または債券を投資することは問題にはなりません。どのような場合に投資が潜在的にもしくは外見上、対象者の判断に影響を及ぼすとみなされるかについては、特定の状況に大きく依存するものであって、ケースバイケースで対処しなければなりません。

また、潜在的なもしくは外見上の利害衝突は、対象者、その家族、ビジネスパートナー、またはアソシエイトが、当社がビジネス関係を持つ、もしくはビジネス関係を持つこと、あるいはその他の活動に従事することを求めている人物または団体の取締役、役員、従業員、アドバイザー、またはパートナー、コンサルタント、ブローカー、斡旋者、または仲介者としての地位に就いている場合にも起こりうる可能性があります。

当社は、当社の信用を失う恐れがあるような状況下において、あるいは当社の評判を傷つけたり、不当な当社の批判に結び付いたりするような状況下において、もしくは当社の誠実さに対する公衆の信頼を損なう恐れがあるような状況下において、それぞれの対象者が自身の当社に対する職務や責任を放棄することがないようにすることを求めます。従って、対象者が当社の最良の利益のために行動しない、もしくは忠誠心が分かれる原因となるような提携、利権、関係、または活動について、対象者はただちに報告する必要があります。そのような提携、利権、関係、または活動が許可されるのは、それがまず報告されて、本行動規範に定める方法、または本委員会によって確立された方法で審査および対処された場合のみです。

贈り物の受け取り

対象者が当社のビジネスまたは業務に関して、特定の 방법으로行動するように影響を及ぼすような、いかなる形式の贈り物も賄賂と見なされ、許容されません。何らかの事情下では、顧客やサプライヤーと贈り物を交換したり、接待を行ったりすることが慣例となっていて適切な場合もあるかもしれません。また同様に、食事や宿泊などを含むプログラムやイベントを手配したり、または参加したりすることが、慣例となっている、または適切な場合もあるかもしれません。同様に、通常のビジネス過程における会食や接待は適切であって、本行動規範に違反しません。大切なことは、対等の関係を維持して、対象者が当社への職務と責任を果たす能力に不当な影響を与えているとみなされるような、過度で豪華な贈り物、イベント、または個人的もしくは金銭的な関係は回避することです。

外部的な提携、利権、関係、および活動

各対象者が外部的な提携、利権、関係、または活動に関わることによって、各対象者が当社への職務や責任に向けることを期待されている時間や注意が減ることがあってはいけません。あるいは、対象者の当社に対する仕事の成果物の品質や数量に悪影響が出るような形で行われてもいけません。加えて、従業員およびブローカーは、外部雇用や業務の取り決めに参加する前にコンプライアンス

担当役員に問い合わせる必要があります。そして、当社の事前承認がない場合は、そうした雇用や業務の取り決めに参加することは禁止されています。いかなる事情下でも、対象者は当社と競合することは許可されていません。また、当社やその関連会社に属するいかなる企業機会も、あるいは対象者の当社における地位もしくは当社への職務や責任によって対象者が見つけた、もしくは対象者にとって利用可能となった、いかなる企業機会も、自分自身、自分の家族、ビジネスパートナー、アソシエイトのために利用することは禁止されます。しかし、Cantor Fitzgeraldおよび/もしくはBGCの関連会社としての当社、その従業員とブローカーのステータスは、それ自体が本条項の違反になることはありません。

市民活動、慈善活動、および政治的活動

当社は、市民活動、慈善活動、および政治活動への対象者の参加をサポートします。それぞれの対象者は、当社を巻き込まない形でこうした活動を行うこととします。あるいは、そうした活動は、当社があたかも関わっている、承認している、スポンサーになっている、あるいはサポートしているかのような外観を呈するものであってはいけません。また、そうした活動は、最高経営責任者または取締役の承認を得た場合を除き、対象者の当社に対する職務や責任に干渉するような形で行われたり、対象者の当社に対する仕事の成果物の品質や数量に悪影響が出るような形で行われたりすることは禁じられます。

Cantor FitzgeraldまたはBGCとの取引

Cantor Fitzgeraldおよび/もしくはBGCとの間で利害衝突が起こる可能性を考慮し、本委員会は当社とCantor Fitzgeraldおよび/もしくはBGC間のすべての取引を継続的に細かく監視し、そうした取引が適切に承認され、公正かつ合理的な条件で確実に行われるようにします。

潜在的な利害衝突および関連当事者の取引を報告する必須の手順

潜在的なもしくは外見上の利害衝突を招きそうな提携、利権、関係、または活動が発生した場合、各従業員、ブローカー（独立した請負業者を含む）、およびコンサルタントはコンプライアンス担当役員に直ちに報告する必要があります。各執行役員および取締役（コンプライアンス担当役員を含む）は適宜、本委員会あるいは取締役会に直ちにこれを報告しなければなりません。加えて、各取締役または執行役員は、本委員会が審査して承認しなければならない関連当事者のすべての取引について、および当社がSECの規則と規制やナスダックの上場基準に基づいて公衆に情報を開示する必要がある関連当事者のすべての取引について、その取引にかかわる金額の大小にかかわらず、事前に報告しなければなりません。それは、ナスダックの上場基準では、本委員会または取締役会の他の独立した委員会がそうした取引すべてについて審査し、承認することを要求しているためです。

対象者のそうした提携、利権、関係、活動、および関連当事者の取引を報告しなかった場合は、解雇を含む懲戒処分の理由となります。提携、利権、関係、活動、または関連当事者の取引が、対象者の信じる場所において、他の機密保持の義務に違反することなしでは、その案件の詳細を開示できない性質のものである場合、コンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会は、それが正当であると認める場合、対象者と話し合いを持ち、対象者のすべての職務と責任において潜在的な利害衝突の解決を図るものとします。当社はすべての対象者に対して、潜在的なもしくは外見上の利害衝突をもたらす可能性がある、もしくは公衆への開示が必要になる可能性がある、提携、利権、関係、活動、または関連当事者の取引について認識した場合には、早急にコンプライアンス担当役員に相談することを奨励しています。

利害衝突の審査プロセス

コンプライアンス担当役員、または適切な場合は本委員会または取締役会が、利害衝突または関連当事者の取引に関するすべてのレポートを審査して、適切な処理を決定し、それによって当社の承認（適切な安全策を含む）もしくは却下が行われます。各対象者は、コンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会が審査に必要なとみなすすべての情報を提供して、全面的に審査と承認のプロセスに協力しなければなりません。潜在的な利害衝突または関連当事者の取引に関する当社の対応は、本行動規範の精神を考慮に入れて行われます。本ポリシーに従って対象者が報告したすべての提携、利権、関係、活動、または関連当事者の取引は機密に保たれるものとします。ただし、当社の最良の利益の観点から別の対応が必要となった場合や、法律、規則、または規制によって開示が要求された場合を除きます。

潜在的な利害衝突の解決およびエスカレーション

いずれの場合においても、正直かつ倫理的な方法で潜在的な利害衝突に対処しなければなりません。潜在的な利害衝突はすべて、完全な報告と考慮を経て、解決されなければなりません。コンプライアンス担当役員、または適切な場合は本委員会または取締役会が、潜在的な利害衝突に関するすべての疑問に対処します。コンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会が、すべての関連する事実を審査した上で、その案件が利害衝突とみなされるかどうかを判断します。もしくは、利害衝突に発展しないようにするためのガイダンスを提供します。

潜在的な利害衝突は、下記のようなさまざまな方法で解決できます。

- 接待や食事などを含む贈り物が提案された場合、対象者にとっての適切な解決策は、その贈り物を受け取るか、または拒否することです。
- コンプライアンス担当役員は単独で、もしくは本委員会または取締役会との協議の上、適切な行動を決定することがあります。
- 従業員またはブローカーは、潜在的な利害衝突に関するコンプライアンス担当役員の判断について本委員会に申し立てを行うことができます。

- 利害衝突が実際に存在していると結論が出た場合、コンプライアンス担当役員、あるいは本委員会または取締役会は、対象者がその案件に関与することを制限する、対象者の当社に対する職務および責任のすべてまたは一部を停止させる、適切と見なされる方法および期間において対象者が当社に対する他の職務および責任を果たすことを要求する、当社における対象者の職務または責任を辞するよう要求するかのいずれかの措置を講じます。
- 報告された潜在的な利害衝突に外部の人物または団体が関与している場合、当社は、永久にその人物または団体とのビジネスを停止することがあります。あるいは、
- 潜在的な利害衝突に取締役が関与している場合、その取締役は、当該の潜在的な利害衝突に関する、取締役会または取締役会の委員会の話し合いや決定に参加しないよう要求されることがあります。

コンプライアンス担当役員、あるいは適当な場合は本委員会または取締役会に対して書面で全面的に開示された上で、文書で承認を得た提携、利権、関係、または関連当事者の取引に参加することは、本行動規範の趣旨では利害衝突があるとみなされません。

SECと公衆に対する当社による完全、公正、正確、タイムリーな情報開示と、上級幹部へのエスカレーション

当社がプレスリリースやその他の形で公衆に対して行う、財務上のまたはその他の情報開示 (SECへの申請を含む) の準備に直接的または間接的に参加する各対象者は、すべての適用される法律、規則、および規制を遵守することに加えて、以下のガイドラインに従う必要があります。

- 正直、倫理的、かつ誠意を持って行動する。
- 本行動規範およびその他の適用可能なポリシーと手順を遵守する。
- 完全、公正、タイムリー、正確、そして理解しやすい情報開示を行うよう努力する。
- マネージャーはリーダーシップとコミュニケーションを通じて、自身の監督下にあるすべての社員が、情報開示に関する当社の責務を理解できるようにする。これには、結果を報告することよりも、法律、規則、規制、本行動規範、およびその他の適用可能なポリシーや手順を遵守することの方がはるかに重要であるということの理解が含まれます。
- 当社の公衆への情報開示について疑問や懸念がある場合は、必要に応じて適時にそれを提起し、適宜フォローアップおよび説明要求を行い、そうした疑問や懸念がタイムリーに対処され、適宜、上級幹部にエスカレーションされるようにする。
- 再発を防ぐため、プロセスやシステムのエラーから学習し、これを修正する。
- 当社の情報開示の準備に関わる、当社の取締役、従業員、社外監査役、弁護士、コンサルタント、およびアドバイザーに、正確かつ完全に、客観的、関連性のある、タイムリーな、理解しやすい情報を提供する。
- 重要な事実を不正確に伝えたり省略したりせず、あるいは自分の独立した判断を他者によってねじ曲げられたりすることがないようにして、誠実かつ責任を持ち、かつ正しい注意と権限および勤勉さをもって行動する。
- 職場環境において同僚の間で積極的に正直で倫理的な行動をするよう奨励する。

対象者が誠意を持って、これらのガイドラインに関連する懸念を上級幹部にエスカレーションする場合は、いかなる種類の報復も禁じられます。

公正な取り扱い

各対象者は公正かつ誠意を持って当社の顧客、サプライヤー、規制当局、ビジネスパートナー、アソシエイト、従業員、およびその他の人達に対応する必要があります。いかなる対象者も、改ざん、虚偽表明、不適切な脅し、不正行為、贈収賄、秘密情報の乱用、またはその他の類似した違法、不正、非倫理的もしくは不適切な行為によって、不正な利益を得てはいけません。

権限の委任

当社の各従業員、特に当社の各役員は、権限の委任が妥当なものであって、委任の範囲が適切なものになるよう注意を払わなければなりません。また、適切なガイダンスと、継続的な監督およびモニタリングを行う必要があります。当社は、委任に先立って、違法、不正、非倫理的、または不適切な活動に従事する傾向を持っていると当社が判断した人物には、委任を行うことが禁じられます。

秘密情報の取り扱い

各対象者は当社における自身の職務や責任によって取得した情報の機密を保つ必要があります。こうした情報には、当社の顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、アソシエイト、競争相手、従業員、およびその他の人に関する情報が含まれますが、開示が当社によって承認された場合、または当社で使用する目的のためのみに行われた開示、あるいはその他の形式で法的に強制された開示の場合を除きます。

本行動規範の違反に関する必須の即時の内部報告

対象者が本行動規範に違反した場合、あるいは違反した可能性があると考えられる場合、もしくは対象者が、本行動規範の対象となっている別の人がその条項のいずれかに違反している可能性があることを見かけた、気づいた、あるいは違反をしていると誠意を持って疑うことができる場合、当該対象者は実際の違反もしくは違反の疑いについてコンプライアンス担当役員、本委員会、または適当な場合は取締役会に直ちに報告し、本行動規範の実際の違反もしくは違反の疑いの調査に協力しなければなりません。

対象者が誠意を持って、他の対象者による実際の違反もしくは違反の疑いについて報告した場合、いかなる種類の報復の対象にもなることはありません。違反または違反の疑いについて報告する義務に対する違反、あるいは違反または違反の疑いに関する調査への協力義務に対する違反は、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

内部告発ポリシー、調査手順、報復禁止および政府機関への報告

監査委員会は当社の内部告発ポリシーを運用し、会計、内部統制、あるいは監査案件、雇用および労働慣行に関する苦情の受理、保管、および処理のための手順のみならず、不審な会計または監査案件に関する懸念を従業員が機密かつ匿名で報告するための手順を確立しています。当社の最高法務責任者、事務部長、およびこれらの被委任者、および/もしくは委員会の議長は、当社の内部告発ポリシーに定める手順に従ってそうした苦情の調査を指示します。これらの方法は24時間365日利用可能であり、頻繁に監視されます。

誠意を持って苦情を提出する人が報復を受けることはなく、本行動規範もしくは当社の内部告発ポリシーのいかなる条項も、個人が連邦、州、または現地の法律または規制の違反の可能性について政府機関（米国雇用機会均等委員会、全米労働関係委員会、米国証券取引委員会など）への告発、証言、当該の政府機関または団体との調査に対する支援、報告、その他の参加、あるいは報告を行うことを禁止する意図はなく、また禁止しません。いずれの場合も、そうした行為は連邦、州、または現地の法律または規制、またはその他の内部告発に関する条項によって保護されています。

年に一度、従業員にリマインダーが提供されるほか、内部告発ポリシーは複数の言語に翻訳されており、当社の年次の倫理規範トレーニングプレゼンテーションに含まれます。

本行動規範の遵守の調査および説明責任

本行動規範に実際の違反もしくは違反の疑いがあると報告された場合、それは調査されて、即時に対処され、できる限り内密に扱われます。当社は、それぞれの本行動規範に対する違反について、違反の性質と特定の事実に適した懲戒処分を科しています。当社は段階的な懲戒処分を設けています。一般に、あまり重大性のない初回の違反については警告を出します。たとえ初回の違反であっても、より重大な性質の違反、および反復性のある違反については、他の措置が講じられることがあります。例えば、給与なしの停職、降格、一時的または恒久的な職務または責任の変更、ボーナスまたは普通株授与の喪失または削減、あるいはこれらの何らかの組み合わせ、あるいは解雇などのその他の懲戒処分が含まれます。

執行役員による本行動規範の特定の違反が対処されなかった場合、それは本行動規範の黙示の権利放棄としてSECとナスダックによって扱われます。従って、発見されたけれども適切に対処されなかった取締役または執行役員による違反は、SECまたはナスダックの上場基準の規則または規制に従って、本行動規範の黙示の権利放棄として開示されなければならないことがあります。

改定日：2023年10月

未知の可能性を 無限のチャンスへ。

Newmarkでは、パートナーのニーズだけでなく、将来的な必要性にも対処します。

1929年の創立以来、当社は将来を見据え、変化を予測し、先駆的なアイデアを形にしてきました。およそ100年を経た今も、その戦略的センスと大胆な思考が、当社のアプローチの礎となっています。今日では、当社の統合プラットフォームが、オーナーや居住者、投資家や創業者、新興企業や大手企業など、あらゆる種類のお客様に向けてカスタマイズされたサービスを、シームレスに提供しています。

スマートなテクノロジーと有能な人材を活用して、Newmarkはあらゆる取引に誠実に向き合い、あらゆる関係に透明性をもたらします。

既成の概念、建物、事業部の枠にとらわれずに考え、グローバルな視点と機敏なアプローチを提供します。空間の再定義からソリューション設計に至るまで、当社は将来の展望を描き、いち早く実現する粘り強さを持ち合わせています。

お問い合わせ先

ニューヨーク本社
125 Park Ave.
New York, NY 10017
電話：212-372-2000

nmrk.com

NEWMARK