
NEWMARK GROUP, INC.

《商業行為和道德準則》

Newmark Group, Inc. 及其子公司（統稱為「本公司」）的聲譽和誠信是本公司成功最重要的寶貴資產。本公司的全體高階員工、董事、員工（包括但不限於租賃員工）、經紀人（包括獨立承包商）和顧問（均稱為「相關人員」）以適當的方式，負責展開公司的業務和事務，體現遵守最高標準的法律合規性、商業和職業道德與誠信、尊重個人、人權、不受歧視、健康和安全以及尊重 Newmark 核心價值觀的承諾。

本《商業行為和道德準則》（以下簡稱「準則」）的目的是讓相關人員著重於法律和道德風險領域、提供指導以協助相關人員認知和處理法律和道德問題、提供報告非法和不道德行為的管道，並培養誠實、正直和負責的文化。任何行為準則都無法取代所有相關人員的合法、道德和誠實行為。因此，非法、不道德或不誠實的行為將構成違反本準則的行為，無論本準則是否特別載列此類不當行為。

請注意，特定專業的相關人員（例如經紀人和其他專業人士）可能受到政府實體、自律組織或監管執照、業務活動和此等人士相關行為（包括道德和專業實務和禁令）相關的專業機構執行的額外產業法律、規則和法規的約束。本準則的任何內容均無意取代任何此類法律、規則和法規。本公司希望所有相關人員遵守所有適用的產業法律、規則和法規、供應商行為準則以及其他適用的行為準則或政策。

同樣，即使行為或關係未違反本準則，仍可能被本公司不時生效的適用員工手冊或其他適用準則、政策和程序禁止。我們強烈建議您積極審查並遵守適用您職業的所有此類政策。

本準則以以下核心價值觀為本

本公司的所有關係，包括與大眾、股東、客戶、供應商、監管機構、業務合作夥伴、同事、董事、員工、經紀人和顧問的關係，每個相關人員必須展現對其堅定的承諾：

- 誠信和公平交易；
- 避免詐欺、濫用、操縱、隱瞞或其他不公平行為；
- 誠實和道德的行為，包括避免和妥善處理個人和專業關係間潛在、實際或明顯的利益衝突；
- 防範、偵測和報告網路安全風險和事故；
- 遵守適用的政府法律、規則和法規；
- 根據公司政策，保護和適當使用公司資產，包括智慧財產權；
- 本公司在向證券交易委員會（「SEC」）提交或提交的報告和文件以及本公司發表的其他公開通訊中，以全面、公平、準確、及時和可理解的方式揭露；
- 適當的授權、指導和監督；
- 遵守本準則的個人責任和義務；
- 遵守公司的吹哨人投訴和調查政策（「吹哨人政策」）；和
- 及時向本準則定義的適當人員，內部報告違反本準則的行為。

本準則的落實和監督

本公司董事會（以下簡稱「董事會」）對本準則的落實負起最終責任。根據納斯達克上市標準，公司稽核委員會（「委員會」）在有適當的保障措施下，審查和核准涉及董事、執行長和附屬公司的關聯方交易，包括依據 SEC 通過的規則和法規，必須在委託書或其他文件中揭露的交易。本公司的法務長、總法律顧問、公司秘書或指定的一或多名人員（統稱「合規長」）將管理本準則的執行，並擔任員工、經紀人、顧問和除董事長、執行長、法務長、總法律顧問和公司秘書以外的高階管理人員的合規長。法務長將擔任總法律顧問和公司秘書的合規長。該委員會將擔任董事長、執行長和法務長的合規長。非員工的董事將向董事會報告。

本準則的應用或解釋相關問題，責無旁貸。您可以隨時向合規長提出問題。

本準則中只能在「本公司核准」的情況下才得採取特定行動的聲明代表合規長或（如適用）委員會或董事會必須在採取擬議行動前給予事先書面核准。您應連同本公司所有其他政策聲明和合規程序，閱讀本準則，包括本公司的吹哨人政策、內線交易政策、合規性手冊和員工手冊。

所需的認證和培訓

我們要求每位相關人員每年證明完全遵守本準則，並根據合規長的判斷，證明完全遵守其他政策聲明和合規性程序。所有相關人員將定期接受本準則和其他政策聲明和合規程序的內容和重要性，以及報告違規行為和請求豁免方式的培訓。

請求豁免遵守本準則的任何規定

您必須在擬議行為前合理的時間內，以書面形式，向合規長或（如適用）向委員會或董事會提交任何豁免遵守本準則任何規定的請求，以進行適當的審查和核准。然而，對於需要核准的行動，在特定行動後提出的授權請求可能會不時獲得核准，例如，如果未能提出請求乃無意行為或有正當理由。董事或執行長的任何豁免必須獲得委員會和/或董事會（如適用）的核准。

在一些情況下，本公司必須公開揭露本準則的任何修訂內容。此外，如果豁免董事或執行長遵守規定，包括任何暗示性豁免權，本公司可能必須公開接受豁免的性質、被豁免的一方或多方的名稱、豁免的日期，以及 SEC 規則或法規或納斯達克上市標準要求的任何其他揭露事項。就本準則而言，「暗示性豁免」代表本公司未能在合理期限內針對已向本公司執行長報告的重大背離本準則條款的行為採取行動。

網路安全風險和事故

每個相關人員都有責任，以道德和合法的方式使用公司的電腦、資料、資訊和網路系統，並完全遵守本公司的所有電腦、資料、資訊和網路政策和程序，包括本公司可接受的使用準則（「準則」）以及網路安全方案政策聲明（「網路安全政策」）。每位相關人員必須遵守本公司電腦、資料、資訊和網路系統的所有安全措施和內部控管措施，包括採取準則規定的網路安全預防措施。[此處](#)取得《網路安全政策》。

遵守法律、規則和法規

各種法律、規則和法規適用公司及其業務和事務，其中一些涉及刑事處罰。這些包括但不限於與本公司業務和事務相關的聯邦和州法律，包括聯邦職業安全法、就業和勞工慣例以及本公司作為上市公司的地位。刑事違法行為的範例包括但不限於：

- 提交 SEC 的文件做出虛假或誤導性揭露；
- 利用內線消息進行交易；
- 將內線消息告知可能根據此類資訊進行交易的人員；
- 竊盜、貪污或挪用公司資金或其他資產；或
- 使用威脅、武力或其他未授權的手段，收取金錢。

每位相關人員都有責任遵守適用本公司及其業務和事務和/或每位相關人員的法律、規則和法規。任何相關人員不得將該責任委任給他人或公司。

保護和正確使用公司資金和其他資產

每位相關人員都應保護公司的資金和其他資產，並確保其正確有效的使用和揭露。盜竊、詐欺、隨意和浪費會直接影響公司的獲利，是被禁止的行為。只能在適當授權的情況下，將所有公司資產作為合法的商業目的使用。

任何涉嫌竊盜、詐欺或其他不當使用或揭露的事件應立即報告，以根據本準則進行調查。保護公司資產的義務包括本公司的專有資訊，包括知識財產權、業務和行銷計劃、非公開財務資料或報告以及其他公司資訊。禁止未授權使用或揭露此資訊，否則可能違法並導致民事或刑事處罰。

每位相關人員應協助公司製作和保存帳簿、記錄和帳目，這些帳簿、記錄和帳目應合理詳細、準確、公正反映公司資產的交易和處置，並採取適當的行動，以防範和及時偵測未授權使用或處置公司資產的行為。每位相關人員也應以確保 (i) 交易依照管理階層的一般或特定授權執行的方式執行；(ii) 根據需要記錄交易，(a) 以按照公認會計原則或適用此類報表的任何其他標準編制財務報表，以及 (b) 維護資產責任；(iii) 獲得管理階層的授權後才可使用資產；(iv) 以合理的時間間隔，比較記錄的資產責任與現有資產，並對任何差異採取適當的行動。

賄賂和貪腐

公司不容許賄賂或貪腐。因此，不得代表公司或與公司業務相關而提供、承諾、提供、索取或接受任何有價物品，以不當影響個人的行為以獲得或保留業務、獲取不當優勢或以其他方式誘導或獎勵非法或違反信任的不當行為。

您必須遵守所有反貪腐和反賄賂法律。不得參與任何形式的賄賂、回扣、貪腐、疏通費或「潤滑」費、勒索或貪污。不得僱用第三方，代表公司從事任何貪腐行為。簡而言之：賄賂是非法、不道德，且本準則禁止的行為。

本公司致力於遵守所有打擊賄賂和貪腐的相關法律、規則和法規，包括但不限於 2010 年英國《反賄賂法》和 1977 年美國《反海外貪腐法》。如果公司知悉或有合理理由懷疑業務關係或活動與賄賂或貪腐相關或推動賄賂或貪腐，則公司不會建立業務關係或從事特定活動。每個相關人員都有責任遵守適用的反賄賂和貪腐法律。[此處](#)可取得《全球反賄賂和貪腐政策聲明》。相關人員必須向合規長或酌情向委員會或董事會報任何賄賂或貪腐情事，或根據公司的吹哨人政策。

利益衝突

本公司要求所有相關人員及時報告任何可能涉及潛在利益衝突或看似出現利益衝突的外部關聯以及個人業務、財務和其他關係和活動，包括向合規長或酌情向委員會或董事會報告涉及此類相關人員和公司的公司機會，除非已報告此類關係或活動，讓公司可以採取措施解決此類利益衝突。術語「外部關聯」包括個人或實體與公司以外的任何個人或實體的任何商業、家族或其他重大連結、關聯或聘僱關係。「公司機會」一詞包括相關人員可能試圖為自己、業務抓住或其他有利機會的情況，這些機會是相關人員因為對公司的職責和責任、公司資訊、資金或其他資產的使用，或他們在公司的狀態所導致或相關而知悉。

設想和擬定納入可能出現潛在利益衝突或可能出現衝突的所有情況（包括公司機會）的規則是不切實際的行為。然而，所有此類情況的基本因素是，公司的最大利益與其他人或實體的利益間可能出現忠誠度分歧，或對忠誠度分歧的看法，可能影響或看似影響相關人士與公司相關的判斷或活動。以下列出有關可能發生潛在利益衝突或表面衝突的一些敏感領域的準則。請務必謹記，以下內容並非可能問題領域的詳盡清單，而是將公司基本利益衝突政策應用於任何情況的指南。重要標準是遵守本準則的精神。

儘管有上述規定，涉及公司、Cantor Fitzgerald, L.P. 及其子公司和附屬公司（統稱為「Cantor Fitzgerald」）和/或 BGC Group, Inc. 及其子公司和附屬公司（統稱為「BGC」）的關係和活動，包括企業機會，不受本準則管轄約束，因為目前受公司修訂和重述的公司註冊證書的約束，或受公司與 Cantor Fitzgerald 間的協議的約束，和/或 BGC 和/或以其他方式受到約束，需要委員會審查和核准的程序。

業務關係和活動

每位相關人員可能有潛在的利益衝突，或可能看似有利益衝突，如果該人員、家人或該人員的業務夥伴或合夥人：(a) 對公司已或正在尋求建立業務關係或從事其他活動的個人或實體擁有重大直接或間接權益，或產生債務，或 (b) 公司正展開競爭或正尋求競爭。在未投入更多的投資情況下，對大型上市公司的少量股票或債券的投資不應引發任何問題。投資可能變得如此重要以至於可能影響或看似影響相關人員的判斷的問題很大部分上需視特定情況而定，並且必須根據特定情況解決問題。

相關人員、該人員的家人或該人員的業務合作夥伴或合夥人擔任董事、高階職員、員工、顧問或合夥人或顧問、經紀人、發現者或中介者、與公司已或正在尋求建立業務關係或從事其他活動，或與公司競爭或正尋求競爭的個人或實體的經紀人、發現者或中介者，也可能會出現潛在的利益衝突或看似出現衝突。

本公司期望在可能損及公司聲譽、損害公司聲譽、不當對公司造成不利批評或損害大眾對公司誠信的信心的情況下，每位相關人員不履行對公司職責和責任。因此，可能導致相關人員不以公司最佳利益行事或可能導致忠誠度分歧的關聯、利益、關係或活動，相關人

員必須立即報告。僅在依據本準則規定的方式或委員會制定的其他方式首次報告、審查和處理後才允許此類關聯、利益、關係或活動。

收受禮物或優惠待遇

影響相關人員以特定方式處理公司業務或事務的任何形式禮品或優惠待遇均屬賄賂，不被允許。在一些情況下，與客戶和供應商交換禮物和招待可能屬於慣例且是適當行為，同樣的，安排或參加包括餐飲和住宿的計劃和活動也可能屬於慣例且適當的行為。同樣的，一般的商務宴會和娛樂活動也是適當的行為，且不違反本準則。關鍵是維持公平的關係，並避免過度或奢侈的禮物、活動或個人或財務關係，這些關係可能會造成不當影響或影響相關人員履行對公司的職責和責任的能力。

外部關聯、興趣、關係和活動

每位相關人員的任何外部關聯、利益、關係或活動不應影響每位相關人員應投入公司的職責和責任的時間和注意力，也不應對該人員的公司工作成果的品質或數量產生不利影響。此外，員工和經紀人在參與任何外部聘僱或服務安排前，必須聯絡合規長，未經公司事先核准不得涉入此類聘僱或服務安排。在任何情況下，相關人員不得與公司競爭，或就因履行公司的職責和責任而發現或提供的任何公司機會，不得為自己、其家人、業務合作夥伴或同事爭奪屬於公司或其關聯公司的公司機會。本公司及其員工和經紀人作為 Cantor Fitzgerald 和/或 BGC 附屬公司的狀態本身不應違反本節規定。

公民、慈善和政治活動

公司支持相關人員參與公民、慈善和政治活動。每位相關人員進行任何此類活動時，不得涉及公司，也不造成公司參與、認可、贊助或支持的印象，且不得干擾公司的職責和責任或對公司工作的品質或數量產生不利影響，除非執行長或董事會另行核准。

與 Cantor Fitzgerald 或 BGC 的交易

鑑於 Cantor Fitzgerald 和/或 BGC 可能出現利益衝突，委員會持續密切監控公司與 Cantor Fitzgerald 和/或 BGC 間的所有交易，以確保這些交易得到適當核准並以公平合理的條件處理。

潛在利益衝突和關聯方交易所需的報告程序

每位員工、經紀人（包括獨立承包商）和顧問必須及時向合規長報告，且每位執行長和董事（包括合規長）必須根據情況，及時向委員會或董事會報告任何可能涉及或可能看似涉及利益衝突的可能關聯、利益、關係或活動。此外，每位董事或執行長必須提前報告委員會可能必須審查和核准的所有關聯方交易，且公司可能必須根據 SEC 規則和法規以及納斯達克上市標準，公開揭露所有關聯方交易，無論涉及該交易的金額，因為納斯達克上市標準規定該委員會或董事會的其他獨立委員會審查並核准所有此類交易。

未報告任何此類相關人員的關聯、利益、關係、活動和關聯方交易將構成紀律處分的理由，其中可能包括解僱。如果關聯、利益、關係、活動或關聯方交易的性質導致相關人員認為該人員無法在不侵犯其他機密的情況下揭露該事項的詳細資料，則合規長或（如適用）

在合理情況下，委員會或董事會可以與該人員討論符合該人員所有職責和責任的潛在衝突的解決方案。我們鼓勵所有相關人員在得知可能導致潛在利益衝突或看似出現利益衝突的關聯、利益、關係、活動或關聯方交易後或可能需要公開揭露時，儘快諮詢合規長。

經理職責

經理們為公司的準則合規性奠定了基調。這包括：

- 成為道德行為的典範；
- 營造日常的誠信文化、道德意識和個人責任；
- 推動開放和誠實的溝通；和
- 認可體現我們道德標準和核心價值觀的行為。

衝突審查流程

合規長或委員會或董事會（如適用）將審查任何利益衝突或關聯方交易的所有報告，並決定公司核准（包括適當的保障措施）或拒絕核准的適當方式。在審查和核准流程中，每位相關人員必須充分合作，提供合規長或委員會或董事會（視情況而定）認為審查必要或適當的所有資訊。針對潛在利益衝突或關聯方交易的行動，公司將秉持本準則的精神。任何相關人員依據本政策報告的所有關聯、利益、關係、活動或關聯方交易，應保持機密，除非本公司的最佳利益另行規定，或法律、規則或法規另行規定。

潛在衝突的解決與升級

在所有情況下，必須以誠實和道德的方式處理潛在的利益衝突。在解決問題前，都必須完整報告和考慮所有這些問題。合規長或（如適用）委員會或董事會將處理潛在利益衝突的所有相關問題。合規長或委員會或董事會（視情況而定）可在審查所有相關事實後，確定該事項不構成利益衝突，或可提供指導以避免利益衝突持續擴大。

潛在的利益衝突可以透過多種方式解決，包括：

- 如果提供禮物，包括娛樂或餐飲，適當的解決方案可能是讓相關人員接受或拒絕該禮物；
- 合規長可以獨立或與委員會或董事會協商決定適當的行動；
- 員工或經紀人可以針對合規長就潛在利益衝突的決定向委員會提出上訴；
- 如果結論認為確實存在利益衝突，合規長或委員會或董事會可以限制相關人員涉入該事項；暫停相關人員公司的部分或全部職責和責任，或要求該人員以認為適當的方式和時間，履行公司的其他職責和責任；或要求該人辭去公司的職務和責任；
- 如果潛在利益衝突涉及外部人員或實體，公司可能會永久停止與該人員或實體展開業務；或
- 如果潛在利益衝突涉及董事，則該董事可能需要迴避董事會或董事會任何委員會就此類潛在利益衝突的任何事項進行的任何討論和決定。

以書面形式向合規長或（如適用）委員會或董事會全面報告並以書面方式核准的任何關聯、利益、關係、活動或關聯方交易，就本準則而言，均不會被視為涉及利益衝突。

公司向 SEC 和大眾進行完整、公平、準確、及時的揭露，並上報至高階管理層

直接或間接參與公司向大眾進行的財務和其他揭露事宜（包括透過新聞稿或其他方式向 SEC 提交的文件）的每個相關人員，除了遵守所有規定外，還必須遵守適用的法律、規則和法規，請遵循以下準則：

- 誠實、道德、正直行事；
- 遵守本準則以及其他適用的政策和程序；
- 努力確保全面、公平、及時、準確和易於理解的揭露；
- 經理應透過領導和溝通，確保監督的所有人員了解公司在揭露方面的義務，包括遵守法律、規則、法規、準則和其他適用政策始終比報告的結果更重要；
- 在必要或適當時提出公司公開揭露的問題和疑慮，在適當的情況下提供追蹤和質疑，並確保及時解決此類問題和疑慮並在適當的情況下上報高階管理層；
- 從流程和系統學習並糾正錯誤，以避免重複錯誤；
- 提供參與準備公司揭露事宜的公司董事、員工、外部稽核師、律師、顧問和顧問，準確、完整、客觀、相關、及時和易於理解的資訊；
- 真誠、負責、謹慎、有能力和勤勉行事，不歪曲重要事實或遺漏重要事實，或將獨立判斷屈服於他人之下；和
- 積極推動工作環境中同事間的誠實和道德的行為。

根據這些準則善意將問題上報高階管理層的相關人員，不會受到任何形式的報復。

公平交易

每個相關人員應公平、誠信與公司的客戶、供應商、監管機構、業務合作夥伴、同事、員工和其他人員交流。相關人員不得透過操縱、不實陳述、不當威脅、詐欺、賄賂、濫用機密資訊或其他類似的非法、不誠實、不道德或不當行為，以不公平利用任何人。

授權

公司的每位員工，特別是公司的每位管理人員，必須謹慎行事，以確保任何授權處於合理且適當範圍內，並包括適當的指導和持續的監督和監控。授權前，不得授權公司合理相信可能從事非法、不誠實、不道德或不當活動傾向的人員。

機密資訊的處理

每位相關人員應就其透過公司職責和責任獲得的資訊保密，包括公司客戶、供應商、業務合作夥伴、聯營公司、競爭對手、員工和其他人員的資訊，除非被授權僅就符合公司目的或其他法律規定的目的揭露。

及時內部報告違反本準則所需的行為

如果相關人員違反或認為該人員可能違反本準則的任何規定，或觀察到、知悉或善意懷疑受本準則約束的他人可能違反其任何規定，則該相關人員必須立即向合規長、委員會或董事會（如果適用）報告實際或涉嫌違反本準則的行為，且必須就實際或涉嫌違反本準則的行為配合進行調查。

如果相關人員善意舉報其他相關人員實際或涉嫌違反本準則的行為，則該人員不會受到任何形式的報復。違反報告違規行為或涉嫌違規行為，或未配合調查違規行為或涉嫌違規行為的規定，可能會受到紀律處分，其中可能包括解僱。

吹哨人政策、調查程序、禁止報復和向政府機構報告

該委員會負責管理公司的吹哨人政策，並制定接收、保留和處理會計、內部控制或稽核事務、聘僱和勞工實務的投訴的程序，以及對員工就可疑會計或稽核的疑慮進行保密、匿名報告的程序。公司法務長和/或公司秘書及其指定人員和/或委員會主席將根據公司吹哨人政策中的程序，引導對任何此類投訴進行調查。這些方法全天候（24/7）可使用並頻繁監控。[此處](#)取得《吹哨人政策》。

善意提交投訴的人員不會受到報復，本準則或公司吹哨人政策的任何內容均無意或不得限制任何人向政府機構（例如美國平等就業機會委員會、國家勞工關係委員會或美國證券交易委員會），作證、協助、溝通或以其他方式參與任何此類政府機構或實體的調查，或向任何政府機構報告可能違反聯邦、州或地方法律或法規的行為，或採取任何其他行動，在每種情況下，均受到聯邦、州或地方法律或法規或其他法律的吹哨人條款的保護。

每年提醒員工，吹哨人政策被翻譯成多種當地語言，並納入公司年度道德準則培訓簡報。

遵守本準則的調查和責任

報告實際或涉嫌違反本準則的行為將被調查、及時處理，並儘可能保密。公司致力於就每起違反準則的行為，落實符合其性質和具體事實的紀律處分。本公司採取漸進式紀律制度。通常對首次情節不大嚴重的違規行為發出警告。性質較嚴重的違規行為，即使是第一次違規，重複違規也可能導致其他措施，例如停薪停職、降級、臨時或永久職責或責任變動、損失或減少獎金或股權獎勵，或這些或其他此類紀律處分的任何組合，包括終止聘僱關係。

若未解決高階主管違反本準則的特定行為，美國證券交易委員會（SEC）和納斯達克將視為暗示性放棄本準則。因此，根據 SEC 或納斯達克上市標準的規則和規定，如果發現董事或執行長的違規行為且未妥善處理，可能必須將其視為暗示性放棄本準則。

修訂日期：2024 年 8 月

關於 **NEWMARK**

我們化未開發的潛力為無窮的機會。

Newmark 不僅配合作夥伴的需求——我們也配合未來的需求。

自 1929 年以來，我們持續展望未來，預測變革並提出開創性想法。近一個世紀後，同樣的策略意識與大膽的思維 仍指引我們前進。今日，我們的整合平台完美提供 為從業主到使用者、從投資者到創辦人，從成長型新創公司到領先公司 的各類客戶量身打造的連結服務。

Newmark 利用智慧技術和更智慧的員工，讓每次交流都獨具匠心，讓關係透明澄澈。

我們跳脫、建築物和業務線思考框架，提供全球視野和靈活的方法。從重新構想空間到工程解決方案，我們擁有預見未來的遠見和 實現此目標的毅力。

如需更多資訊

紐約總部

125 Park Ave.

New York, NY 10017

電話號碼： (+1) 212-372-2000

nmrk.com

NEWMARK