

---

NEWMARK GROUP, INC.

# Kodex für geschäftliches Handeln und Geschäftsethik

Der Ruf und die Integrität der Newmark Group, Inc. und ihrer Tochtergesellschaften (zusammen das „Unternehmen“) sind wertvolle Vermögenswerte, die für den Erfolg des Unternehmens entscheidend sind. Alle Führungskräfte, Geschäftsleiter, Mitarbeiter (einschließlich und ohne Einschränkung entsandte Mitarbeiter), Makler (einschließlich unabhängige Auftragnehmer) und Berater des Unternehmens (jeweils eine „Erfasste Person“) sind dafür verantwortlich, die Geschäfte und Angelegenheiten des Unternehmens in einer Art und Weise zu führen, die den höchsten Standards in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, Geschäfts- und Berufsethik sowie Integrität, den Respekt für alle Personen, die Menschenrechte, die Freiheit von Diskriminierung, sowie die Gesundheit und die Sicherheit entspricht und die zentralen Werte von Newmark demonstriert.

Der Kodex für geschäftliches Handeln und Geschäftsethik (im Folgenden der „Kodex“) dient dazu, Erfasste Personen auf rechtlich und ethisch riskante Bereiche aufmerksam zu machen, sie bei der Identifizierung von und beim Umgang mit rechtlichen und ethischen Problemen zu unterstützen, Verfahren zum Melden von rechtswidrigem und unethischem Verhalten bereitzustellen und eine Kultur der Ehrlichkeit, der Integrität und des Verantwortungsbewusstseins zu fördern. Kein Verhaltenskodex kann jemals das gesetzeskonforme, ethische und ehrliche Verhalten aller Erfassten Personen vollständig erfassen. Entsprechend stellen rechtswidrige, unethische oder unehrliche Handlungen Verstöße gegen den Kodex dar, auch wenn diese im Kodex nicht ausdrücklich beschrieben sind.

Beachten Sie, dass Erfasste Personen mit bestimmten Spezialisierungen wie Makler und andere Fachkräfte möglicherweise zusätzlichen Branchengesetzen, -regeln und -vorschriften unterliegen, die von staatlichen Stellen, Selbstregulierungsorgane oder Berufsverbänden erlassen werden, und die die Zulassung, Geschäftstätigkeit und das damit verbundene Verhalten dieser Personen regeln, einschließlich ethischer und beruflicher Praktiken und Verbote. Keine der Vorgaben in diesem Kodex ersetzen geltende Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen. Das Unternehmen erwartet von allen Erfassten Personen, dass sie alle geltenden Branchengesetze, -regeln und -vorschriften, Verhaltenskodizes von Anbietern und andere geltende Verhaltenskodizes oder Richtlinien einhalten.

Handlungen oder Beziehungen, die keinen Verstoß gegen diesen Kodex darstellen, können nach dem jeweils gültigen Mitarbeiterhandbuch des Unternehmens oder nach anderen geltenden Richtlinien, Grundsätzen und Verfahren weiterhin verboten sein. Sie sind angehalten, alle für die Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit geltenden Richtlinien aktiv zu überprüfen und einzuhalten.

### **Dieser Kodex beruht auf den folgenden zentralen Werten**

Erfasste Personen müssen in allen Beziehungen des Unternehmens, einschließlich dem Kontakt zur Öffentlichkeit, mit Aktionären, Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden, Geschäftspartnern, Teilhabern, Geschäftsleitern, Mitarbeitern, Brokern und Beratern die folgenden Werte demonstrieren:

- Integrität und fairer Umgang;
- Vermeidung von Betrug, Missbrauch, Manipulation, Verschleierung oder anderen unfairen Praktiken;
- Ehrliches und ethisches Verhalten, einschließlich der Vermeidung und des richtigen Umgangs mit potenziellen, tatsächlichen oder offensichtlichen Interessenkonflikten zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen;
- Prävention, Erkennung und Meldung von Cybersicherheitsrisiken und -vorfällen;
- Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen;
- Schutz und ordnungsgemäße Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens, einschließlich geistigen Eigentums, gemäß den Unternehmensrichtlinien;

- Vollständige, faire, genaue, zeitige und verständliche Offenlegung durch das Unternehmen in Berichten und Dokumenten, die das Unternehmen bei der Securities and Exchange Commission (die „SEC“) und in anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens einreicht;
- Korrekte Führung, Leitung und Kontrolle;
- Persönliche Verantwortung und Rechenschaftspflicht für die Einhaltung des Kodex;
- Einhaltung der Richtlinie des Unternehmens zur Meldung und Untersuchung von Fehlverhalten (die „Whistleblower-Richtlinie“); und
- Sofortige interne Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex an die im Kodex angegebenen Personen.

### Umsetzung und Kontrolle des Kodex

Die Verantwortung für die Umsetzung des Kodex liegt letztendlich beim Vorstand des Unternehmens (der „Vorstand“). In Übereinstimmung mit den Nasdaq-Listungsstandards prüft und genehmigt der Prüfungsausschuss des Unternehmens (der „Ausschuss“) unter angemessenen Vorkehrungen Transaktionen mit verbundenen Parteien, an denen Geschäftsleiter, Führungskräfte und Partnerunternehmen. Dies umfasst alle Transaktionen, die gemäß den von der SEC verabschiedeten Regeln und Vorschriften in Form von Vollmachtserklärungen oder anderen Einreichungen offengelegt werden müssen. Der Chief Legal Officer, der General Counsel, der Corporate Secretary beziehungsweise einer oder mehrere ihrer Beauftragten (zusammen der „Compliance-Beauftragte“) werden diesen Kodex verwalten und fungieren als Compliance-Beauftragter für Mitarbeiter, Makler, Berater und leitende Angestellte, mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden, des Chief Executive Officer, des Chief Legal Officer, des General Counsel sowie des Corporate Secretary. Der Chief Legal Officer fungiert als Compliance-Beauftragter für den General Counsel und Corporate Secretary. Der Ausschuss fungiert als Compliance-Beauftragter für den Vorsitzenden, den Chief Executive Officer sowie den Chief Legal Officer. Nichtangestellte Vorstandsmitglieder unterstehen dem Vorstand.

Fragen zur Anwendung oder Auslegung des Kodex sind unvermeidlich. Sie können Ihre Fragen jederzeit an den zuständigen Compliance-Beauftragten richten.

Aussagen in diesem Kodex, dass bestimmte Handlungen nur mit der „Genehmigung des Unternehmens“ erfolgen dürfen, bedeuten, dass vorab eine schriftliche Genehmigung des Compliance-Beauftragten oder gegebenenfalls des Ausschusses oder des Vorstands eingeholt werden muss. Sie sollten diesen Kodex in Verbindung mit allen anderen Grundsatzserklärungen und Compliance-Verfahren des Unternehmens lesen, einschließlich der Unternehmensrichtlinie zum Insiderhandel, dem Compliance-Handbuch sowie dem Mitarbeiterhandbuch.

### Erforderliche Zertifizierung und Schulung

**Alle Erfassten Personen sind angehalten, die vollständige Einhaltung dieses Kodex sowie, nach Ermessen des Compliance-Beauftragten, anderer Richtlinien und Compliance-Verfahren jährlich zu bestätigen. Alle Erfassten Personen erhalten regelmäßige Schulungen zu den Inhalten und der Bedeutung dieses Kodex und anderer Grundsatzserklärungen und Compliance-Verfahren, sowie darüber, wie Verstöße gemeldet und Ausnahmegenehmigungen beantragt werden müssen.**

### Beantragung von Ausnahmegenehmigungen für Kodex-Auflagen

Wenn Sie eine Ausnahmegenehmigung für Auflagen in diesem Kodex beantragen wollen, müssen Sie den entsprechenden schriftlichen Antrag mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf beim Compliance-Beauftragten oder gegebenenfalls beim Ausschuss oder Vorstand einreichen, damit dieser überprüft werden kann. Genehmigungspflichtige Handlungen können auch im

Nachhinein genehmigt werden, wenn zum Beispiel die Genehmigung ohne Absicht oder aus wichtigem Grund nicht angefordert wurde. Ausnahmegenehmigungen für Geschäftsleiter oder Führungskräfte müssen durch den Ausschuss und/oder gegebenenfalls den Vorstand genehmigt werden.

In bestimmten Fällen muss das Unternehmen Ausnahmegenehmigungen oder Änderungen in Bezug auf diesen Kodex öffentlich bekanntgeben. Darüber hinaus muss das Unternehmen im Falle der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für Geschäftsleiter oder Führungskräfte, einschließlich aller impliziten Freistellungen, die Natur derselben, den Namen der Partei oder der Parteien, die davon profitieren, das Datum der Genehmigung und aller anderen Einzelheiten öffentlich bekanntgeben, die unter Berücksichtigung der SEC-Vorschriften und Bestimmungen oder Nasdaq-Listungsstandards offengelegt werden müssen. Für die Zwecke dieses Kodex bedeutet „impliziter Verzicht“, dass das Unternehmen innerhalb einer angemessenen Frist keine Maßnahmen ergriffen hat, die auf eine wesentliche Abweichung von einer Bestimmung dieses Kodex zurückzuführen sind, die einem leitenden Angestellten des Unternehmens mitgeteilt wurde.

### **Cybersicherheitsrisiken und -vorfälle**

Jede Erfasste Person ist dafür verantwortlich, die Computer-, Daten-, Informations- und Netzwerksysteme des Unternehmens ethisch und rechtmäßig zu nutzen, unter Einhaltung aller Computer-, Daten-, Informations- und Netzwerkrichtlinien und -verfahren des Unternehmens, einschließlich der Richtlinie zur akzeptablen Nutzung (die „Richtlinie“) sowie der Programmrichtlinien zur Cybersicherheit („Cybersicherheitsrichtlinie“). Alle Erfassten Personen müssen alle Sicherheitsmaßnahmen und internen Kontrollen für die Computer, Daten, Informationen und Netzwerksysteme des Unternehmens einhalten, einschließlich der in der Richtlinie festgelegten Vorsichtsmaßnahmen für die Cybersicherheit. Die Cybersicherheitsrichtlinie ist [hier](#) verfügbar.

### **Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen**

Das Unternehmen und dessen Geschäftstätigkeiten unterliegen einer Vielzahl von Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen. In vielen Fällen werden Verstöße strafrechtlich geahndet. Darunter fallen unter anderem Bundes- und Landesgesetze in Bezug auf die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, einschließlich Bundesgesetzen zum Arbeitsschutz, Einstellung- und Arbeitspraktiken, sowie den Status des Unternehmens als öffentliches Unternehmen. Beispiele für strafrechtliche Verstöße umfassen:

- Falsche oder irreführende Aussagen in Dokumenten, die bei der SEC eingereicht werden;
- Handel mit Insiderinformationen;
- Weitergabe von Insiderinformationen an Personen, die auf der Grundlage dieser Informationen Handel treiben könnten;
- Diebstahl, Veruntreuung oder Zweckentfremdung von Geldern oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens; oder
- Der Einsatz von Drohungen, körperlicher Gewalt oder anderen unrechtmäßigen Mitteln beim Einfordern von Geldern.

Alle Erfassten Personen sind verpflichtet, die Einhaltung der Gesetze, Regeln und Vorschriften sicherzustellen, die für das Unternehmen und seine Geschäfte und Angelegenheiten und/oder für alle Erfassten Personen gelten. Erfassten Personen ist es nicht gestattet, diese Verantwortung an eine andere Person oder das Unternehmen abzutreten.

### **Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensmitteln und anderen Vermögenswerten**

Jede Erfasste Person sollte die Mittel und sonstigen Vermögenswerte des Unternehmens schützen und deren ordnungsgemäße und effiziente Verwendung und Offenlegung sicherstellen. Diebstahl, Betrug, Nachlässigkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf die Rentabilität des Unternehmens aus und sind verboten. Alle Vermögenswerte des Unternehmens sollten nur nach ordnungsgemäßer Genehmigung und für legitime Geschäftszwecke verwendet werden.

Jeder Verdacht auf Diebstahl, Betrug oder andere missbräuchliche Verwendung oder Offenlegung sollte nach dem Kodex sofort zur Untersuchung gemeldet werden. Die Verpflichtung zum Schutz des Unternehmensvermögens umfasst firmeneigene Informationen wie geistiges Eigentum, Geschäfts- und Marketingplanungen, interne Finanzdaten oder -berichte sowie andere Unternehmensinformationen. Die unbefugte Verwendung oder Weitergabe dieser Informationen ist untersagt und kann rechtswidrig sein und zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Alle Erfassten Personen müssen das Unternehmen beim Erstellen und Führen von Büchern, Aufzeichnungen und Konten unterstützen, um die Transaktionen und Verfügungen über die Vermögenswerte des Unternehmens hinreichend detailliert, genau und fair widerzuspiegeln. Dabei sollten sie stets so handeln, dass ein unbefugter Gebrauch oder die unbefugte Verfügung über die Vermögenswerte des Unternehmens verhindert und rechtzeitig festgestellt werden. Erfasste Personen müssen dabei stets sicherstellen, dass (i) Transaktionen in Übereinstimmung mit allgemeinen oder besonderen Genehmigungen der Geschäftsleitung ausgeführt werden; (ii) Transaktionen ordnungsgemäß erfasst werden, wann immer dies erforderlich ist, (a) um die Erstellung von Abschlüssen in Übereinstimmung mit allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen oder anderen für solche Abschlüsse geltenden Kriterien zu ermöglichen, sowie (b) um die Rechenschaftspflicht für Vermögenswerte aufrechtzuerhalten; (iii) der Zugang zu Vermögenswerten nur mit Genehmigung der Geschäftsleitung gestattet wird; (iv) die erfassten Vermögenswerte in angemessenen Abständen mit den vorhandenen Vermögenswerten abgeglichen und im Falle etwaiger Differenzen geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

### **Bestechung und Korruption**

Das Unternehmen toleriert keine Bestechung und Korruption. Bieten, versprechen, stellen, erbitten oder akzeptieren Sie im Namen des Unternehmens oder im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens keine Wertgegenstände, um die Handlungen einer Person in unzulässiger Weise zu beeinflussen, um Geschäfte zu gewinnen oder zu behalten, um einen unzulässigen Vorteil zu erlangen oder anderweitig ein unzulässiges Verhalten zu veranlassen oder zu belohnen, das ungesetzlich ist oder einen Vertrauensbruch darstellt.

Sämtliche Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sind einzuhalten. Beteiligen Sie sich unter keinen Umständen an Fällen von Bestechung, Schmiergeldzahlungen, Korruption, Erleichterungszahlungen, Erpressung oder Veruntreuung. Beauftragen Sie keine Drittpartei damit, im Namen des Unternehmens korrupte Handlungen vorzunehmen. Einfach ausgedrückt: Bestechung ist illegal, unethisch und durch diesen Kodex verboten.

Das Unternehmen unterstützt die Einhaltung und Umsetzung aller Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, einschließlich des UK Bribery Act von 2010 und des US Foreign Corrupt Practices Act 1977. Das Unternehmen geht keine Geschäftsbeziehungen ein oder nimmt nicht an Aktivitäten teil, wenn bekannt ist oder ein begründeter Verdacht besteht, dass eine Geschäftsbeziehung oder Aktivität in Verbindung mit Bestechung oder Korruption steht oder diese unterstützt. Es unterliegt der Verantwortung jeder Erfassten Person, geltende Gesetze zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Die globale Richtlinie zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung finden Sie [hier](#). Erfasste Personen müssen jeden Verdacht der Bestechung oder Korruption dem Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls dem Ausschuss oder Vorstand melden, oder diese entsprechend der Richtlinien für Informanten des Unternehmens melden.

### **Interessenkonflikte**

Das Unternehmen verlangt von allen Erfassten Personen, jegliche externe Verpflichtungen und persönliche Geschäfte sowie finanzielle und andere Beziehungen und Aktivitäten, einschließlich Geschäftschancen, umgehend dem Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls dem Ausschuss oder Vorstand zu melden, wenn diese einen potenziellen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen zwischen der Erfassten Person und dem Unternehmen darstellen. Beziehungen oder Aktivitäten, über die das

Unternehmen bereits in Kenntnis gesetzt wurde müssen nicht erneut gemeldet werden. Das Unternehmen kann dann entsprechende Schritte zur Auflösung der Konflikte einleiten. Der Begriff „externe Verpflichtung“ beschreibt alle wirtschaftlichen, familiären oder anderweitig materiellen Zugehörigkeiten, Verbindungen oder die Nebentätigkeit einer natürlichen oder juristischen Person außerhalb des Unternehmens. Der Begriff „Geschäftschance“ umfasst alle Situationen, in denen Erfasste Personen versucht sein könnten, Geschäfte oder andere vorteilhafte Gelegenheiten für sich zu nutzen, von der Sie durch oder im Zusammenhang mit ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen, der Nutzung von Informationen, Geldern oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens oder ihrer Position im Unternehmen Kenntnis erlangt haben.

Kein Regelwerk wäre je in der Lage, alle Situationen abzudecken, in denen potenzielle Interessenkonflikte, einschließlich Geschäftschancen, auftreten können oder der Anschein eines solchen Konflikts erweckt werden kann. In diesen Situationen besteht der grundlegende Aspekt in der möglichen Spaltung der Loyalität, oder die Wahrnehmung einer solchen, in Bezug auf die Interessen des Unternehmens und die Interessen einer natürlichen oder juristischen Person, durch die das Urteilsvermögen oder die Handlung der Erfassten Person in Bezug auf das Unternehmen beeinflusst werden könnte oder der Anschein davon entsteht. Im Folgenden sind Richtlinien für sensible Bereiche beschrieben, in denen es wahrscheinlich ist, dass Interessenkonflikte auftreten oder der Anschein davon erweckt wird. Hierbei handelt es sich nicht um eine abschließende Auflistung möglicher Problembereiche, sondern vielmehr um eine Anleitung, wie die Unternehmensrichtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten in verschiedenen Situationen angewendet werden kann. Entscheidend ist, dass Sie stets im Sinne dieses Kodex handeln.

Ungeachtet des Vorstehenden unterliegen die Beziehungen und Aktivitäten des Unternehmen, Cantor Fitzgerald, L.P. und seiner Tochterunternehmen und verbundenen Unternehmen (zusammen „Cantor Fitzgerald“) und/oder der BGC Group, Inc. und seiner Tochterunternehmen und verbundenen Unternehmen (zusammen „BGC“), einschließlich aller Geschäftschancen, nicht diesem Kodex. Diese sind derzeit durch die geänderte und überarbeitete Gründungsurkunde des Unternehmens oder durch Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und Cantor Fitzgerald und/oder BGC abgedeckt und/oder unterliegen anderweitig Verfahren, die der Überprüfung und Genehmigung des Ausschusses bedürfen.

### **Geschäftsbeziehungen und -aktivitäten**

Alle Erfassten Personen können in einen potenziellen Interessenkonflikt geraten oder es kann der Anschein eines solchen Konflikts entstehen, wenn die Erfasste Person, ein Familienmitglied oder einen Geschäftspartner oder Mitarbeiter dieser Person: (a) eine erhebliche direkte oder indirekte Beteiligung an oder Verpflichtungen gegenüber einer natürlichen oder juristischen Person haben, mit der das Unternehmen geschäftliche Beziehungen pflegt oder anstrebt oder andere Tätigkeiten ausübt oder (b) mit der das Unternehmen im Wettbewerb steht oder diesen anstrebt. Investitionen über geringe Mengen an Aktien oder Anteilen an großen öffentlichen Unternehmen stellen an sich keinen Konflikt dar. Die Frage, ab wann eine Investition so groß ist, dass dadurch möglicherweise das Urteilsvermögen einer Erfassten Person beeinträchtigt wird oder beeinflusst zu werden scheint, hängt von den jeweiligen Umständen ab und muss im Einzelfall entschieden werden.

Ein potenzieller Interessenkonflikt oder der Anschein eines Interessenkonflikts kann auch entstehen, wenn eine Erfasste Person, ein Familienmitglied dieser Person oder ein Geschäftspartner dieser Person eine Position als Geschäftsleiter, leitender Angestellter, Mitarbeiter, Ratgeber oder Partner, oder als Berater, Makler, Vermittler oder Zwischenhändler für eine Person oder Einrichtung innehat, mit der das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung unterhält oder anstrebt, beziehungsweise mit der das Unternehmen im Wettbewerb steht oder diesen anstrebt.

Das Unternehmen erwartet, dass Erfasste Personen ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten im Unternehmen nicht wahrnehmen, wenn dies das Unternehmen in Misskredit bringen, den Ruf des Unternehmens schädigen, unangemessen negative Kritik am Unternehmen hervorrufen oder das öffentliche Vertrauen in die Integrität des Unternehmens beeinträchtigen könnte. Erfasste Personen sind angehalten, alle Verbindungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten umgehend zu melden, die dazu führen

könnten, dass die Erfasste Person nicht im besten Interesse des Unternehmens handelt, oder den Anschein von geteilter Loyalität erwecken. Verbindungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten sind nur dann zulässig, wenn sie gemäß der in diesem Kodex beschriebenen oder auf anderweitige, vom Ausschuss festgelegte Weise, gemeldet, überprüft und adressiert wurden.

### **Annahme von Geschenken oder Annehmlichkeiten**

Jegliche Geschenke oder Annehmlichkeiten, die eine Erfasste Person in Bezug auf die Geschäftsangelegenheiten des Unternehmens zu einer bestimmten Entscheidung bewegen, gelten als Bestechung und sind verboten. In einigen Situationen mag es üblich und angemessen sein, Geschenke mit Kunden oder Lieferanten auszutauschen oder Unterhaltung zu bieten; des Weiteren mag es üblich oder angemessen sein, Programme und Veranstaltungen zu organisieren oder daran teilzunehmen, in deren Rahmen Mahlzeiten und Unterbringung vorgesehen sind. Entsprechend gelten normale Geschäftsessen und Unterhaltung nicht als Verstoß gegen den Kodex. Das Wichtigste ist, dass Sie eine professionelle Distanz wahren und übermäßige oder großzügige Geschenke, Veranstaltungen oder persönliche oder finanzielle Beziehungen meiden, die den Anschein eines unzulässigen Einflusses erwecken oder die Fähigkeit der Erfassten Person beeinträchtigen könnten, ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen zu erfüllen.

### **Externe Verpflichtungen, Interessen, Beziehungen und Aktivitäten**

Externe Verbindungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten einer Erfassten Person dürfen nicht die Zeit und Aufmerksamkeit beeinträchtigen, die diese Person zur Erfüllung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen aufbringt, oder die Qualität oder Quantität der Arbeitsprodukte der Erfassten Person für das Unternehmen beeinträchtigen. Mitarbeiter und Makler müssen den Compliance-Beauftragten kontaktieren, bevor sie an eine externe Beschäftigung oder Dienstleistungsvereinbarung eingehen. Ohne vorherige Genehmigung des Unternehmens ist das Eingehen einer solche Beschäftigung oder Dienstleistungsvereinbarung untersagt. Erfassten Personen ist es unter keinen Umständen gestattet, mit dem Unternehmen zu konkurrieren oder Geschäftsmöglichkeiten für sich selbst, ihre Familienangehörigen oder ihre Geschäftspartner oder Mitarbeiter wahrzunehmen, auf die das Unternehmen oder seine verbundenen Unternehmen Anspruch haben oder von denen die Erfasste Person im Rahmen ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten für das Unternehmen Kenntnis erhält oder Zugang hat. Der Status des Unternehmens und seiner Mitarbeiter und Makler als verbundene Unternehmen von Cantor Fitzgerald und/oder BGC stellt an und für sich keinen Verstoß gegen diesen Abschnitt dar.

### **Gesellschaftliche, wohltätige und politische Aktivitäten**

Das Unternehmen unterstützt das Engagement Erfasster Personen in gesellschaftlichen, wohltätigen und politischen Aktivitäten. Jede Erfasste Person ist verpflichtet, derartige Aktivitäten in einer Weise durchzuführen, durch die das Unternehmen nicht einbezogen wird oder den Anschein einer Beteiligung, Befürwortung, Förderung oder Unterstützung durch das Unternehmen erweckt wird. Darüber hinaus darf die Ausübung solcher Aktivitäten nicht mit den Pflichten und Verantwortlichkeiten der Erfassten Person gegenüber dem Unternehmen kollidieren oder die Qualität oder Quantität des Arbeitsergebnisses für das Unternehmen beeinträchtigen, es sei denn, dies wurde vom Chief Executive Officer oder vom Vorstand genehmigt.

### **Transaktionen mit Cantor Fitzgerald oder der BGC Group**

Angesichts des potenziellen Interessenkonflikts in Bezug auf Cantor Fitzgerald und/oder die BGC Group überwacht der Ausschuss alle Transaktionen zwischen dem Unternehmen und Cantor Fitzgerald und/oder der BGC Group laufend, um sicherzustellen, dass sie ordnungsgemäß genehmigt werden und zu fairen und angemessenen Bedingungen erfolgen.

## Schnelles Meldeverfahren in Bezug auf Interessenkonflikte und Transaktionen mit verbundenen Unternehmen

Mitarbeiter, Broker (einschließlich unabhängiger Auftragnehmer) und Berater müssen alle möglichen Verbindungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten, die einen potenziellen Interessenkonflikt darstellen oder den Anschein davon erwecken, unverzüglich dem Compliance-Beauftragten melden. Führungskräfte und Geschäftsleiter (einschließlich dem Compliance-Beauftragten) müssen ihre Meldungen an den Ausschuss oder den Vorstand richten. Darüber hinaus muss jedes Vorstandsmitglied oder jeder leitende Angestellte im Voraus alle Transaktionen mit verbundenen Parteien melden, die der Ausschuss möglicherweise überprüfen und genehmigen muss, und die das Unternehmen möglicherweise gemäß den SEC-Regeln und -Bestimmungen und den Nasdaq-Listungsstandards veröffentlichen muss. Dies gilt unabhängig von der Höhe der Transaktion, da die Nasdaq-Listungsstandards vorschreiben, dass der Ausschuss oder ein anderer unabhängiger Ausschuss des Vorstands alle derartigen Transaktionen überprüfen und genehmigen muss.

Bei Unterlassung von Meldungen derartiger Verpflichtungen, Interessen, Beziehungen, Aktivitäten und Transaktionen mit verbundenen Parteien können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die mitunter zur Entlassung führen könnten. Wenn Erfasste Personen aufgrund der Art der Verbindung, des Interesses, der Beziehung, der Aktivität oder der Transaktion mit einer verbundenen Partei der Ansicht ist, dass sie die Einzelheiten der Angelegenheit nicht offenlegen kann, ohne andere Vertraulichkeitsverpflichtungen zu verletzen, kann der Compliance-Beauftragte oder gegebenenfalls der Ausschuss oder der Vorstand in begründeten Fällen mit der betreffenden Person eine Lösung für den potenziellen Konflikt erörtern, die mit allen Pflichten und Verantwortlichkeiten der betreffenden Person vereinbar ist. Alle Erfassten Personen müssen sich umgehend an den Compliance-Beauftragten wenden, wenn sie von einer Verbindung, Beteiligung, Beziehung, Aktivität oder einer Transaktion mit verbundenen Parteien Kenntnis erhalten, die zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen oder den Anschein eines solchen Interessenkonflikts erwecken könnte, oder die öffentlich bekanntgegeben werden muss.

## Verantwortlichkeiten von Managern

Führungskräfte geben den Ton vor, was die Einhaltung des Kodex im Unternehmen betrifft. Dies umfasst:

- Vorbildrolle für ethisches Verhalten;
- Förderung einer alltäglichen Kultur der Integrität, des ethischen Bewusstseins und der persönlichen Verantwortung;
- Förderung einer offenen und ehrlichen Kommunikation; und
- Anerkennung von Verhalten, das unsere ethischen Standards und Grundwerte verkörpert.

## Prüfung von Interessenkonflikten

Der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss, prüft alle Meldungen von Interessenkonflikten oder Transaktionen mit verbundenen Parteien und bestimmt über angemessene Modalitäten zu denen eine Zustimmung, einschließlich angemessener Maßnahmen, oder Ablehnung seitens des Unternehmens erfolgt. Erfasste Personen sind verpflichtet, im Rahmen des Überprüfungs- und Genehmigungsverfahrens umfassend zu kooperieren, indem sie alle Informationen zur Verfügung stellen, die der Compliance-Beauftragte oder gegebenenfalls der Ausschuss oder der Vorstand für eine Überprüfung für notwendig oder angemessen hält. Die Maßnahmen, die das Unternehmen in Bezug auf potenzielle Interessenkonflikte oder Transaktionen mit verbundenen Parteien ergreift, werden stets mit Rücksicht auf den Leitgedanken des Kodex bestimmt. Alle Verbindungen, Beteiligungen, Beziehungen, Aktivitäten oder Transaktionen mit verbundenen Parteien, die von einer Erfassten Person im Rahmen dieser Richtlinie gemeldet werden, werden vertraulich behandelt, solange dies im besten Interesse des Unternehmens ist und nicht von Gesetzes wegen oder durch Bestimmungen oder Vorschriften verlangt wird.

## Lösung und Eskalation von potenziellen Konflikten

Potenzielle Interessenkonflikte müssen stets auf ehrliche und ethische Weise behandelt werden. Sie müssen vollständig gemeldet und geprüft werden, bevor sie gelöst werden können. Der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss oder Vorstand, ist für die Bearbeitung aller Fragen verantwortlich, die in Bezug auf potenzielle Interessenkonflikte vorgebracht werden. Der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss oder Vorstand, kann nach Prüfung aller relevanten Fakten bestimmen, dass eine bestimmte Angelegenheit keinen Interessenkonflikt darstellt oder Anweisungen erteilen, um das Entstehen eines solchen Interessenkonflikts zu verhindern.

Interessenkonflikte können auf verschiedenen Wegen gelöst werden, wie zum Beispiel:

- Für den Fall eines Angebots oder Geschenks, einschließlich Unterhaltung oder Essen, kann eine angemessene Lösung darin bestehen, dass die Erfasste Person das Geschenk annimmt oder ablehnt;
- Der Compliance-Beauftragte kann alleine über angemessene Maßnahmen bestimmen oder diese in Rücksprache mit dem Ausschuss oder dem Vorstand festlegen;
- Mitarbeiter oder Broker können in Bezug auf potenzielle Interessenkonflikte im Ausschuss gegen die Entscheidung des Compliance-Beauftragten Berufung einlegen;
- Wenn festgestellt wird, dass tatsächlich ein Interessenkonflikt besteht, kann der Compliance-Beauftragte oder der Ausschuss oder Vorstand die Erfasste Person von jeglicher Beteiligung an der Angelegenheit ausschließen, die Erfasste Person von einigen oder allen Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen suspendieren oder verlangen, dass die Erfasste Person andere Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen wahrnimmt, und zwar in einem als angemessen erachteten Rahmen und Zeitraum, oder verlangen, dass die Erfasste Person von ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen zurücktritt;
- Für den Fall, dass ein gemeldeter Interessenkonflikt eine externe natürliche oder juristische Person betrifft, kann das Unternehmen diese unverzüglich von allen Geschäften ausschließen; oder
- Für den Fall, dass ein potenzieller Interessenkonflikt ein Vorstandsmitglied betrifft, kann es erforderlich sein, dass dieses Vorstandsmitglied aus Diskussionen und Entscheidungen des Vorstands oder Ausschüssen des Vorstands in Bezug auf alle Angelegenheiten ausgeschlossen wird, die mit dem potenziellen Interessenkonflikt in Zusammenhang stehen.

Jede Verbindung, Beteiligung, Beziehung, Aktivität oder Transaktion mit verbundenen Parteien, die dem Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls dem Ausschuss oder dem Vorstand vollständig und in schriftlicher Form gemeldet und von diesen schriftlich genehmigt wurde, stellt in Bezug auf diesen Kodex keinen Interessenkonflikt dar.

## Vollständige, faire, genaue und rechtzeitige Offenlegung durch das Unternehmen gegenüber der SEC und der Öffentlichkeit und Eskalation an die Geschäftsleitung

Alle Erfassten Personen, die direkt oder indirekt bei der Vorbereitung von finanziellen oder anderen öffentlichen Bekanntgaben des Unternehmens mitwirken, einschließlich der Einreichungen bei der SEC, in Form von Pressemitteilungen oder anderweitig, müssen neben den geltenden Gesetzen, Regeln und Bestimmungen folgende Grundsätze befolgen:

- Handeln Sie stets ehrlich, ethisch und mit Integrität;
- Befolgen Sie diesen Kodex sowie andere anwendbare Richtlinien und Verfahren;
- Setzen Sie sich für vollständige, angemessene, zeitige, korrekte und verständliche Bekanntgaben ein;
- Führungskräfte sollten durch Führung und Kommunikation sicherstellen, dass alle ihnen unterstehende Personen die Offenlegungspflichten des Unternehmens verstehen, einschließlich der Tatsache, dass berichtete Ergebnisse niemals wichtiger

sind als die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Bestimmungen, des Kodex sowie anderen anwendbaren Richtlinien und Verfahren;

- Äußern Sie Fragen und Bedenken bezüglich öffentlicher Bekanntmachungen des Unternehmens, wenn dies notwendig oder angemessen ist, und verfolgen Sie diese weiter oder fechten Sie sie gegebenenfalls an, um sicherzustellen, dass ihre Fragen und Bedenken zeitnah adressiert und gegebenenfalls an die Geschäftsleitung weitergeleitet werden;
- Lernen Sie aus Fehlern in Prozessen und Systemen und korrigieren Sie diese, um Wiederholungen zu vermeiden;
- Stellen Sie den Unternehmensleitern, Mitarbeitern, externen Auditoren, Anwälten, Sachverständigen und Beratern, die bei der Vorbereitung Bekanntgaben des Unternehmens mitwirken, stets korrekte, vollständige, objektive, relevante, zeitige und leicht verständliche Informationen zur Verfügung;
- Handeln Sie stets in gutem Glauben, verantwortungsbewusst und mit der gebotenen Sorgfalt, Kompetenz und Gewissenhaftigkeit, ohne wesentliche Fakten falsch darzustellen oder wegzulassen, oder zuzulassen, dass ein unabhängiges Urteil von anderen untergeordnet wird; und
- Fördern Sie proaktiv ehrliches und ethisches Verhalten unter Kollegen am Arbeitsplatz.

***Erfasste Personen, die ihre Bedenken in gutem Glauben gemäß diesen Richtlinien an die Geschäftsleitung weitergeben, dürfen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.***

### **Fairer Umgang**

Alle Erfassten Personen sollten im Umgang mit Kunden des Unternehmens, mit Lieferanten, Regulierungsbehörden, Geschäftspartnern, Teilhabern, Mitarbeitern und anderen Personen stets fair auftreten und in gutem Glauben handeln. Erfasste Person sollten niemals versuchen, durch Fehldarstellungen, Betrug, Bestechung, Missbrauch oder vertrauliche Informationen oder ähnlichem rechtswidrigen, unehrlichen, unethischen oder missbräuchlichen Verhalten einen unfairen Vorteil zu erlangen.

### **Delegierung von Befugnissen**

Alle Mitarbeiter des Unternehmens und insbesondere alle Führungskräfte müssen bei der Delegierung von Befugnissen mit aller gebotenen Sorgfalt vorgehen und sicherstellen, dass dies in einem sinnvollen und angemessenen Umfang geschieht und eine geeignete Anleitung sowie eine kontinuierliche Kontrolle und Überwachung erfolgt. Es dürfen keine Befugnisse an Personen delegiert werden, wenn das Unternehmen den Verdacht hegt, dass diese eine Neigung zu rechtswidrigem, unehrlichem, unethischem oder missbräuchlichem Handeln haben.

### **Umgang mit vertraulichen Informationen**

Alle Erfassten Personen müssen die Vertraulichkeit aller Informationen wahren, die sie im Rahmen ihrer Pflichten und Aufgaben im Unternehmen handhaben, einschließlich Informationen in Bezug auf Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Teilhabern, Wettbewerbern und anderen Mitarbeitern des Unternehmens, es sei denn, eine Offenlegung wird durch das Unternehmen genehmigt oder von Gesetzes wegen verlangt.

### **Unverzögliche interne Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex**

Wenn eine Erfasste Person gegen eine Bestimmung dieses Kodex verstoßen hat oder der Meinung ist, dass sie möglicherweise gegen eine Bestimmung dieses Kodex verstoßen hat, oder wenn sie beobachtet, davon erfährt oder in gutem Glauben vermutet, dass eine andere Person, die diesem Kodex unterliegt, möglicherweise gegen eine Bestimmung dieses Kodex verstoßen hat, muss

diese Erfasste Person den tatsächlichen oder vermuteten Verstoß unverzüglich dem Compliance-Beauftragten, dem Ausschuss oder gegebenenfalls dem Vorstand melden und bei der Untersuchung eines tatsächlichen oder vermuteten Verstoßes gegen diesen Kodex uneingeschränkt kooperieren.

**Wenn eine Erfasste Person einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß durch eine andere Person in gutem Glauben meldet, braucht sie keine Vergeltungsmaßnahmen irgendwelcher Art befürchten.** Das Unterlassen einer Meldung eines Verstoßes oder des Verdachts eines Verstoßes oder die Verweigerung der Kooperation bei der Untersuchung eines Verstoßes oder des Verdacht eines Verstoßes hat Disziplinarmaßnahmen zur Folge, die bis zur Entlassung reichen können.

#### **Whistleblower-Richtlinie, Ermittlungsverfahren, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und Meldung an staatliche Stellen**

Der Ausschuss verwaltet die Whistleblower-Richtlinie des Unternehmens und hat Verfahren für den Erhalt, die Aufbewahrung und die Handhabung von Beschwerden in Bezug auf die Buchführung, interne Kontrollen oder Buchprüfungsangelegenheiten, Beschäftigungs- und Arbeitspraktiken sowie für die vertrauliche, anonyme Meldung von Bedenken seitens Mitarbeitern in Bezug auf fragwürdige Buchführungs- oder Buchprüfungsangelegenheiten. Der Chief Legal Officer und/oder der Corporate Secretary des Unternehmens und deren Beauftragte und/oder der Vorsitzende des Ausschusses leiten die Untersuchung solcher Beschwerden in Übereinstimmung mit den in der Whistleblower-Politik des Unternehmens enthaltenen Verfahren. Diese Verfahren sind rund um die Uhr verfügbar und werden regelmäßig überwacht. Die Whistleblower-Richtlinie finden Sie [hier](#).

**Personen, die in gutem Glauben eine Beschwerde einreichen, müssen keine Vergeltungsmaßnahmen befürchten. Nichts in diesem Kodex oder in der Whistleblower-Richtlinie des Unternehmens hindert Personen daran, eine Anzeige bei einer Regierungsbehörde (wie der US Equal Employment Opportunity Commission, dem National Labor Relations Board oder der US Securities and Exchange Commission) zu erstatten, dort auszusagen, diese zu unterstützen, mit einer solchen Behörde oder Einrichtung zu kommunizieren oder anderweitig an einer Untersuchung mitzuwirken. Gleiches gilt für die Meldung möglicher Verstöße gegen Bundes-, Landes- oder kommunale Gesetze oder Vorschriften an eine Behörde, oder andere Maßnahmen, die in jedem Fall durch die Whistleblower-Bestimmungen von Bundes-, Landes- oder kommunale Gesetzen oder Vorschriften oder anderen Gesetzen geschützt sind.**

Die Mitarbeiter erhalten dazu jährliche Erinnerungen. Darüber hinaus wird die Whistleblower-Richtlinie in mehrere lokale Sprachen übersetzt und in die Präsentation der jährlichen Ethikkodex-Schulung des Unternehmens aufgenommen.

#### **Untersuchung von Verstößen und Verantwortlichkeit für die Einhaltung des Kodex**

Gemeldete tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen den Kodex werden untersucht, umgehend adressiert und nach Möglichkeit vertraulich behandelt. Das Unternehmen ist bestrebt, für alle Verstöße gegen den Kodex Disziplinarmaßnahmen zu verhängen, die in Bezug auf die Art und Umstände des jeweiligen Verstoßes angemessen sind. Das Unternehmen verwendet ein System progressiver Disziplinarmaßnahmen. Im Falle von geringfügigen Verstößen oder Erstverstößen werden die Beteiligten in der Regel verwarnet. Bei schwerwiegenderen Verstößen, auch wenn es sich um erstmalige Verstöße handelt, oder bei wiederholten Verstößen können andere Maßnahmen ergriffen werden, wie zum Beispiel Suspendierung ohne Bezahlung, Degradierung, vorübergehende oder dauerhafte Änderungen der Pflichten und Aufgaben, Verlust oder Abzug von Boni oder Aktienoptionen sowie eine Kombination der genannten oder anderen Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

---

**NEWMARK GROUP, INC.**

Bestimmte Verstöße gegen den Kodex durch leitende Angestellte, die nicht adressiert werden, werden von der SEC und der Nasdaq als implizite Freistellung von den Auflagen dieses Kodex betrachtet. Entsprechend kann es sein, dass Verstöße durch Vorstandsmitglieder oder Führungskräfte, die aufgedeckt aber nicht adressiert werden, in Übereinstimmung mit den Regeln und Bestimmungen der SEC oder Nasdaq-Listungsstandards offengelegt werden müssen.

Datum der Überarbeitung: August 2024

## Wir verwandeln ungenutztes Potenzial in grenzenlose Möglichkeiten.

**Bei Newmark, passen wir uns nicht nur den Bedürfnissen unserer Partner an – Wir passen uns den Anforderungen der Zukunft an.**

Seit dem Jahr 1929 blicken wir nach vorn, um zukünftige Entwicklungen vorherzusehen und diese mit zu gestalten. Auch nahezu ein Jahrhundert später leiten immer noch derselbe strategische Gespür und kühnes Denken. Heute bietet unsere integrierte Plattform nahtlos verknüpfte Dienstleistungen, die auf jede Art von Kunden zugeschnitten sind, von Eigentümern bis zu Mietern, von Investoren bis zu Gründern, und von wachsenden Startups bis zu führenden Unternehmen.

**Newmark nutzt intelligente Technologie und intelligentere Menschen und bringt Newark Einfallsreichtum in jeden Austausch und Transparenz in jede Beziehung.**

Wir denken über Grenzen, Gebäude und Geschäftsbereiche hinweg und bieten eine globale Perspektive sowie einen agilen Ansatz. Von der Neugestaltung von Räumen bis hin zu technischen Lösungen – wir haben den Weitblick, um zukünftige Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und sind bestens aufgestellt, um diese zu nutzen.

---

*Weitere Informationen*

**Hauptsitz in New York**  
125 Park Ave.  
New York, NY 10017  
Tel.: (+1) 212-372-2000

[nmrk.com](http://nmrk.com)