



NEWMARK GROUP, INC.

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」

2020年9月22日

Newmark Group, Inc. およびその子会社（以後まとめて「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（これらそれぞれを「対象者」と称します）は、当社のビジネスおよび業務を一番高い基準の法令遵守、そしてビジネスとプロフェッショナル上の倫理と誠意を持って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」（以後「本行動規範」）の目的は、法律のおよび倫理的なリスクがある領域に関して対象者に焦点を合わせ、対象者が法律のおよび倫理的問題を認識して、対処できるようガイダンスを行い、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、そして正直さ、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で、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を構成します。

注：対象者とは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人を指しますが、彼らはまたライセンシング、ビジネス活動、および対象者に関係する行動を規制する政府機関、自主規制組織、またはプロフェッショナルな団体の課す、追加的な業界の法律、規則、および規制（倫理上またはプロフェッショナルな慣行や禁止事項を含む）の対象になることがあります。本行動規範に含まれているいかなるものも、そのような法律、規則および規制に取って代わることを意図されていません。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、規則および規制を遵守することを期待します。

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下において、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。あなたの雇用に適用可能なそのようなポリシーすべてについて、積極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、操作、隠蔽、あるいはその他の不公平な慣行の回避、
- 正直で倫理的な行動（個人やプロフェッショナルな関係における潜在的な、実際の、もしくは見かけ上の利害衝突を回避することや、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て資産（知的財産を含む）を保護および適切に使用、
- 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において、そして当社が行ったその他の公的伝達において、全面的、公正、正確、タイムリー、そして理解し易い開示を行う、
- 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（以後「本取締役会」）は本行動規範の実行に関して最終的な責任があります。ナスダックの上場基準に従い、当社の監査委員会（以後「本委員会」）は、適切な安全策を取って、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、開示をしなくてはならない人を含む）などの関連当事者の取引を検討し承認します。当社の最高法務責任者、事務部長、および1人または複数の被委任者（集合的に「コンプライアンス担当役員」）が本行動規範を管理

し、当社の会長、最高経営責任者、最高法務責任者、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、および役員を対象としてコンプライアンス担当役員として業務を行います。総合弁護士は事務部長のためにコンプライアンス担当役員を務めます。本委員会は、当社の会長、最高経営責任者、および最高法務責任者に対するコンプライアンス担当役員として業務を行います。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直接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のは、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、本委員会、または本取締役会が事前に書面による承認をしなければならない、という意味です。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読まれる必要があります。

当社は、年間ベースにより各対象者が本行動規範を完全に遵守しているかどうか尋ねることがあります。そして、コンプライアンス担当役員の裁量で、他のポリシーの規定やコンプライアンスの手順についての遵守についても尋ねることがあります。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、違反の報告の仕方やどのようにして免責が要求されなければならないかについて定期的なトレーニングを受けます。

本行動規範の条項の免責の要求

何らかの行動を提案した場合、前もって相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本取締役会に、適切な検討と承認を求めて本行動規範の条項の免責を書面で要求する必要があります。しかし、承認が求められる行為であっても、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そうです。取締役または執行役員に関する免責は、本委員会、あるいは適切な場合、本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、免責（黙示的な免責を含む）が取締役または執行役員に承諾された場合、当社は許可された免責の性質を公的に開示する必要があります。これには、免責から利益を得る当事者の名前、免責の日付、およびSECの規則またはナスダックの上場基準が要求するその他の開示などが含まれます。本行動規範の趣旨で「暗黙の免責」とは、当社の執行役員が本行動規範の条項に重大な違反があったことを知ってから相当な期間内に、当社が法的措置を取らなかったことを指します。

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、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、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（「本ガイドライン」）が含まれます。それぞれの対象者は、当社のコンピュータ、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、それに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以下が特に含まれます。

- 誤ったもしくは紛らわしい開示の書類を SEC に提出する、
- 内部情報に基づく取引をする、
- 内部情報を他者に教え、その人が内部情報に基づいて取引する、
- 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。

それぞれの対象者が、当社、そのビジネスや業務、および/もしくは対象者に個人的に適用される法律、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。いかなる対象者も別の人または当社に自身の責任を委任してはいけません。

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、そして正当なビジネス上の目的のためにのみ使用されるべきです。

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出来事があった場合、直ちに報告されて本行動規範に従って調査される必要があります。当社の資産を保護する義務には、知的財産、ビジネスとマーケティングの計画、非公開の財務上の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。この情報の不正な使用あるいは開示は禁止され、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上で支援をしなければなりません。こうした業務は相当に詳細なもので、かつ正確・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無許可の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のおよび特定の許可に従って実行されるようなやり方で行われ、(ii) 必要に応じて取引が記録されて、(a) 財務諸表の作成が、一般に承諾された会計原則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るようにし、(b) 資産に対する説明責任が果たされるようにし、(iii) 資産へのアクセスが経営陣の許可がある場合にのみ行われて、そして (iv) 資産に関して記録された説明責任が、合理的な期間ごとに、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。

賄賂および不正行為

当社は賄賂や不正行為を許容しません。当社は、賄賂や不正行為を撲滅するように設計され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賄賂や不正行為と関連しているということを当社が知った場合は、または当社がそうであると疑うことができる合理的理由がある場合は、当社はそうしたビジネス上の関係や活動を行いません。適用される賄賂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。対象者は賄賂や不正行為の疑いがある場合は、そのことをコンプライアンス担当役員、または適当な場合、本委員会または本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がある場合（企業機会の利害衝突を含む）、各対象者がそのことを直ちにコンプライアンス担当役員、または適当な場合、本委員会もしくは本取締役会に報告することを求めています。ただし、そうした関係または活動がすでに報告済みであって、当社がそうした利害衝突に対処するための手順を取ることができるようになっている場合は除きます。「外部提携」と

いう用語は、個人または法人が当社以外の人物または法人と商業的、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、当社に対する本人の義務や責任の結果、もしくはそれとの関連で、ビジネスまたはその他の有利な機会を自分自身で引き受ける状況のことを指します。これには当社の情報、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の結果、もしくはそれとの関連で、対象者が知ることとなったビジネスまたはその他の有利な機会も含まれます。

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、これをカバー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法人の利益との間で忠誠心を分割すること、もしくは忠誠心の分割を認知することです。これは対象者の当社に対する判断もしくは行動に影響を及ぼす可能性があります。利害衝突の潜在的可能性がある、もしくは外見上それが発生したように見える、いくつかの重要な分野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に関する完全なリストではないということを忘れないでください。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ことにおけるガイドとなるものです。重要な基準となること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（まとめて「Cantor Fitzgerald」）、および/もしくはNewmark Group, Inc. およびその子会社と関連会社（まとめて「Newmark」）の関与する、企業機会などの関係や活動は、本行動規範によってカバーされないものとします。なぜなら、これらの企業は、当社の修正済みで再表明済みの法人化証明書、あるいは当社とCantor Fitzgerald、および/もしくはNewmarkとの間の合意書によって現在カバーされているからです。また、その他の点でも本委員会の検討と承認を必要とする手順の対象になっています。

ビジネス上の関係と活動

各対象者は、もしその対象者が、あるいは自分の家族またはビジネスパートナーやアソシエイトが以下の場合、潜在的なもしくは外見上の利害衝突を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、もしくは持つことを求めている、またはその他の活動に従事している人物または法人、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法人に対して、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。どれくらい大きな投資をしたら対象者の判断に影響が出るのかに関する疑問は、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、その家族の一員、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、もしくは持つことを求めている、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法人の取締役、役員、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を占めている場合に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く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義務や責任を放棄することがないようにすることを期待しています。従って、対象者が当社の最良の利益のために行動しない原因となるような、もしくは忠誠心の分割がもたらされるような提携、利権、関係、または活動については、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、それがまず最初に報告されて、本行動規範に定める方法によって対処されるか、あるいはその他の方法によって本委員会によって確認されてからです。

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方法で行動すること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、許容されていません。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、もてなしを提供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んでいるプログラムやイベントを手配したり、または参加することが、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、対象者が当社への義務と責任を果たす能力に不当な影響を与えていると外見上みなされるような、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

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、対象者が当社への義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らされるような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。もしくは、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、当社やその関連会社に属するいかなる企業機会にも、あるいは対象者の当社における地位もしくは当社への義務や責任のおかげで対象者が見つけた、もしくは対象者にとって利用可能となった、いかなる企業機会にも、参加することは許可されていません。しか

し、当社、および Cantor Fitzgerald および/もしくは Newmark の関連会社としての従業員とブローカーのステータスは、それ自体が本行動規範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こうした活動を当社を巻き込まないような形で行うこととします。あるいは、そうした活動は、当社があたかも関わっている、裏書きしている、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、対象者の当社への義務や責任が干渉されるような形で行われたり、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。

Cantor Fitzgerald および Newmark との取引

Cantor Fitzgerald および/もしくは Newmark 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 Newmark 間の取引を進行ベースで細かく監視し、そうした取引が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手順

潜在的にまたは外見上、利害衝突を生み出しそうな提携、利権、関係、または活動が存在している場合、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しなければなりません。そして、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、本委員会、または適当な場合、本取締役会に即時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、本委員会が検討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 SEC の規則と規制やナスダックの上場基準下で公衆に情報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。なぜなら、ナスダックの上場基準は、本委員会または本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検討し承認することを要求しているからです。

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理由となることがあります。提携、利権、関係、活動、または関連当事者の取引が、対象者の信じるところにおいて、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、または適当な場合、本委員会または本取締役会は、それが正当であると認める場合、対象者と話し合いをして対象者のすべての義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、潜在的にまたは外見上、利害衝突になる可能性

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、または取引について知り次第、すべての対象者がコンプライアンス担当役員とできるだけ速やかに相談するよう奨励しています。

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本取締役会が、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、または適切な場合、本委員会もしくは本取締役会が検討に必要と見なすすべての情報を提供して、全面的に検討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行為は、本行動規範の精神を考慮に入れたものになります。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が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行動が示唆される場合や、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。

潜在的衝突の解決

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。利害衝突は、その解決に先立って完全な報告がされて考慮が行わ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本取締役会が、潜在的な利害衝突に関するすべての疑問を扱います。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本取締役会が、すべての関連する事実を検討した上で、ある行為が利害衝突にならない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の提供の場合、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が単独で、もしくは本委員会または本取締役会と相談して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または本委員会または本取締役会は、対象者がその件に関与することを制限するか、対象者の当社に対する義務および責任のすべてまたは一部を停止させるか、あるいは対象者が当社に対するその他の義務および責任を果たすことを適

切と見なされる方法および期間の間停止させます。もしくは、当社における対象者の義務または責任を辞するよう要求します。

- 報告された潜在的な利害衝突が外部の人物または法人とかかわっている場合、当社は、永久にその人物または法人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かかわっている場合、その取締役は、該当の潜在的な利害衝突に関する本取締役会または本取締役会の委員会の話し合いや決定には出席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、または適当な場合本委員会、または本取締役会に対して全面的に書面で開示された上で、文書で承認を得た提携、利権、関係、または取引へ参加することは、本行動規範の趣旨では利害衝突があると見なされることはありません。

SEC と公衆に対する当社による完全、公正、正確、タイムリーな開示

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開示（SEC への申請を含む）の作成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。
- 全面的、公正、タイムリー、正確、そして理解し易い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、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理解が含まれます。
- 当社の公衆への開示について疑問や懸念がある場合は、必要に応じて適切にそれを提起し、そしてそうした疑問や懸念がタイムリーに対処されるようにする。
- 当社の情報開示の作成に関わる、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、正確かつ完全で、客観的、関連性を持つ、タイムリーな、そして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しないで、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で行動する。
- 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。

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、違法な操作、虚偽表明、不適切な脅し、不正行為、賄賂、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

当社の各従業員は、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、相当な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監督、およびモニタリングを行う必要があります。当社は、当社が委任に先立って、違法、不正、非倫理的、または不適当な活動に従事する傾向を持っていると判断した人物には、委任を行わない場合があります。

秘密情報の取り扱い

各対象者は当社における自身の義務または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、または当社が使用する目的だけのためにされた開示、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即時の内部報告

もし、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思った場合は、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に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良心に従って疑うことができる場合は、該当の対象者は直ちに実際の、もしくは疑わしい違反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本取締役会に報告し、本行動規範の実際の、もしくは疑わしい違反の調査に協力しなければなりません。

たとえ、対象者が良心に従って他の対象者による実際の、もしくは疑わしい違反について報告しても、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は、あるいは違反または違反の疑いについて調査することへの協力の義務に対する違反は、解雇を含む懲戒処分理由となる場合があります。

内部告発ポリシー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、疑問のある会計または監査案件についての従業員による懸念の機密で匿名の報告の手順を確立しています。当社の総合弁護士、事務部長、および彼らから委任を受けた人、および/もしくは監査委員会の議長は、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。

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、人が連邦、州、または地元の法律または規制の違反の可能性について政府機関に報告したり、あるいはその他の法的措置を講ずることを禁止していません。いずれの場合も、そうした行為は連邦、州、または地元の法律または規制の内部告発に関する条項によって保護されています。

本行動規範の遵守の説明責任

本行動規範に実際の、もしくは疑わしい違反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。当社は累進的な懲戒処分のシステムを採用しています。一般に、あまり重大性のない初めての違反については警告を出しています。たとえ初めての違反であっても、より重大な性質のある違反については、そして反復性のある違反については、他の手段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義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に対するある種の違反が対処されなかった場合、それは黙示的な本行動規範の免責として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、黙示的な本行動規範の免責として開示されなければならないことがあります。