

BGC Partners, Inc.'s Kodeks for god forretningsførelse og etik

Omdømmet for og integriteten af BGC Partners, Inc. ("Selskabet") er værdifulde aktiver, der er afgørende for virksomhedens succes. Hver medarbejder i selskabet, herunder hver enkelt af selskabets funktionærer, samt hver af direktørerne, er ansvarlige for at udføre selskabets forretningsaktiviteter på en måde, der viser et engagement i at opnå de højeste standarder for etik og integritet.

Formålet med denne "Kodeks for god forretningsførelse og etik" (denne "Kodeks") er at fokusere direktører og medarbejdere på områder med etisk risiko, udstikke retningslinjer for at hjælpe direktører og medarbejdere med at genkende og håndtere etiske spørgsmål, tilbyde mekanismer til at rapportere om uetisk adfærd og fremme en kultur af ærlighed og ansvarlighed. Ingen adfærdskodeks kan erstatte betænksom adfærd for en etisk ansvarlig direktør eller medarbejder. Derfor, vil uærlig eller uetisk adfærd eller adfærd, der er ulovlig, udgøre en overtrædelse af denne kodeks, uanset om denne kodeks specifikt omhandler en sådan adfærd.

Denne kodeks er baseret på følgende kerneværdier:

I alle selskabets forhold, herunder dem med offentligheden,, aktionærer, kunder, leverandører, lovgivere, forretningspartnere, direktører og medarbejdere, skal hver direktør og medarbejder udvise et urokkeligt engagement med hensyn til:

- Integritet
- Ærlig og etisk adfærd;
- Overholdelse af love, regler og bestemmelser;
- Undgåelse af interessekonflikter og fremkomsten af sådanne konflikter;
- Fuld, retfærdig, præcis og rettidig videregivelse af oplysninger af selskabet til offentligheden;
- Korrekt delegering, vejledning og tilsyn;
- Hurtig intern rapportering af overtrædelser af denne kodeks, og
- Ansvarlighed for overholdelse af denne kodeks.

Implementering og overvågning af denne kodeks

Selskabets bestyrelse ("Bestyrelsen") er i sidste ende ansvarlig for implementeringen af denne kodeks, som træder i kraft den 1. juni 2004 efter en gennemførelsesperiode. Selskabets revisionsudvalg ("Udvalget") vil gennemgå og godkende, i overensstemmelse med Nasdaqs noteringsstandarder, transaktioner med nærtstående parter, som skal oplyses i proxy-erklæringer, eller andre indberetninger i henhold til regler vedtaget af Securities and Exchange Commission. Selskabets juridiske chef og en eller flere af hans eller hendes repræsentanter ("Revisionsdirektør") vil administrere denne kodeks og fungere som Revisionsdirektør for

medarbejdere og funktionærer udover den administrerende direktør og juridiske chef. Formanden for udvalget vil fungere som Revisionsdirektør for den administrerende direktør og juridiske chef. Ikke-medarbejder-direktører skal aflægge rapport til bestyrelsen.

Spørgsmål vedrørende anvendelsen eller fortolkningen af denne kodeks er uundgåelig. Du er velkommen til at stille direkte spørgsmål til Revisionsdirektøren.

Udsagn i denne kodeks, der hentyder til at visse foranstaltninger kun kan træffes med "Selskabets godkendelse", betyder, at Revisionsdirektøren eller i givet fald bestyrelsen eller udvalget skal give forudgående skriftlig godkendelse, før den påtænkte handling kan iværksættes. Du bør læse denne kodeks i forbindelse med alle selskabets øvrige politiske erklæringer og overholdelsesprocedurer, herunder for eksempel selskabets insiderhandel-politik, overholdelsesmanual og medarbejderhåndbog.

Vi kan bede dig om på årsbasis at certificere, at du er i fuld overensstemmelse med denne kodeks, og efter Revisionsdirektørens skøn, med tilhørende politikerkklæringer. Alle medarbejdere vil modtage regelmæssig uddannelse i indholdet og betydningen af denne kodeks og andre relaterede politikerkklæringer, og den måde, hvorpå overtrædelser skal indberettes, og anmodninger om dispensation skal udføres.

Anmodninger om dispensation fra en bestemmelse i denne kodeks

Du skal indsende alle anmodninger om en dispensation fra en bestemmelse i denne kodeks skriftligt til Revisionsdirektøren, i god tid forud, for at muliggøre passende gennemgang af de foreslåede adfærdsregler. Enhver dispensation med hensyn til en direktør eller administrerende direktør skal godkendes af bestyrelsen og, i givet fald, efter forudgående gennemgang og anbefaling fra udvalget. Men for handlinger, der kræver godkendelse, kan anmodninger om tilladelse efter en bestemt handling, blive godkendt fra tid til anden, hvis for eksempel en sådan manglende anmodning var utilsigtet eller for en god sag.

I nogle tilfælde skal selskabet offentliggøre en dispensation og/eller ændring af denne kodeks. Hertil kommer, at hvis en dispensation er givet, kan selskabet blive nødt til at offentliggøre arten af den tildelte dispensation, herunder stiltiende dispensation, navnet på den eller de parter, der er omfattet af dispensationen, datoen for dispensationen, og alle andre oplysninger der kræves af Securities and Exchange Commission ("SEC") regler eller Nasdaqs noteringsstandarder.

Overholdelse af love og bestemmelser

En række love gælder for Selskabet og dets aktiviteter, hvor nogle medfører strafferetlige sanktioner. Disse love omfatter, men er ikke begrænset til, føderale og statslige love vedrørende Selskabets virksomhed, herunder føderale love vedrørende beskæftigelsessikkerhed, og dens status som offentlig virksomhed. Eksempler på kriminelle overtrædelser af loven omfatter blandt andet;

- at give urigtige eller vildledende oplysninger i dokumenter, der indgives til SEC;

- insiderhandel;
- at stjæle, begå underslæb eller urigtig anvendelse af selskabets midler eller andre aktiver, eller
- at anvende trusler, fysisk vold eller andre uautoriserede midler til at indsamle penge.

Det er op til den enkelte direktør og medarbejder at overholde de love, regler og bestemmelser, der gælder for selskabet og/eller for ham eller hende personligt. Ingen direktør eller medarbejder kan uddelegere dette ansvar til en anden person eller til selskabet.

Bestikkelse og korrupsion

Selskabet deltager ikke bevidst i eller tolererer bestikkelse eller korrupsion. Selskabet er forpligtet til at overholde relevante love og bestemmelser med henblik på at bekæmpe bestikkelse og korrupsion, herunder, men ikke begrænset til, den britiske bestikkelseslov fra 2010, og den amerikanske antikorrupsionslov fra 1977. Selskabet vil ikke indgå en forretningsforbindelse eller deltage i en aktivitet, hvis det kender til eller har rimelig grund til at have mistanke om, at en forretningsforbindelse eller aktivitet er forbundet med eller muliggør bestikkelse eller korrupsion. Det påhviler hver enkelt direktør og medarbejder at overholde gældende anti-bestikkelse og korrupsionslove. Medarbejderne er forpligtet til at indberette enhver mistanke om bestikkelse eller korrupsion til revisionsdirektøren eller i overensstemmelse med selskabets fløjteblæserpolitik.

Interessekonflikter

Selskabet kræver, at hver af dets medarbejdere og direktører omgående skal rapportere hans eller hendes eksterne tilknytninger og personlig virksomhed, økonomiske og andre relationer og aktiviteter, der kan indebære en interessekonflikt eller fremkomst af en interessekonflikt mellem en sådan medarbejder eller direktør og selskabet, til Revisionsdirektøren, medmindre en sådan tilknytning eller aktivitet allerede er blevet rapporteret, således at selskabet kan tage skridt til at løse sådanne interessekonflikter. Udtrykket "ekstern tilknytning" omfatter ethvert kommercielt, familiemæssigt eller på anden måde væsentligt tilhørsforhold, tilknytning eller ansættelse af en privatperson på anden måde end med selskabet

Det er urealistisk at forestille sig og angive regler, der dækker alle situationer, hvor en interessekonflikt kan opstå. Den grundlæggende faktor i alle interessekonflikter er dog delingen af loyalitet, eller opfattelsen af en deling af loyalitet, mellem selskabets bedste interesser og medarbejderens eller direktørens interesser, der muligvis kan påvirke, eller synes at påvirke medarbejderens eller direktørens dømmekraft eller handlinger i forhold til selskabet.

Retningslinjerne, hvad angår nogle følsomme områder, hvor potentielle interessekonflikter kan forekomme, er beskrevet nedenfor. Det er vigtigt at huske på, at følgende ikke er en udtømmende liste over problemområder, men snarere en guide til anvendelse af selskabets grundlæggende interessekonfliktpolitik i enhver situation. Det vigtige kriterium er at holde sig til ånden i denne kodeks.

Uanset ovenstående, skal forholdet mellem selskabet og Cantor Fitzgerald ikke være omfattet af denne kodeks, som det i øjeblikket er foreskrevet af aftaler mellem selskabet og/eller på anden måde underlagt en kontrol af revisionsudvalget.

Forretningsforbindelser

En medarbejder eller direktør kan have en interessekonflikt, hvis han eller hun, et medlem af hans eller hendes familie, eller hans eller hendes forretningspartner, ejer eller har en betydelig direkte eller indirekte interesse i, eller påtager sig gæld til en enhed med hvilken selskabet har eller ønsker at have et forretningsmæssigt forhold, eller med hvilken Selskabet konkurrerer eller søger at konkurrere med. Investeringer i små mængder af aktier eller obligationer i et stort offentligt ejet selskab vil ikke uden videre give anledning til nogen interessekonflikter. Spørgsmålet om, hvornår en investering kan blive så væsentlig, at den muligvis påvirker eller synes at påvirke et individs dømmekraft, er i det store og hele afhængigt af de særlige omstændigheder og skal løses på en individuel basis.

En interessekonflikt kan også opstå, når en medarbejder eller direktør, et medlem af hans eller hendes familie eller hans eller hendes forretningspartner indtager en stilling som direktør, funktionær, medarbejder, rådgiver eller partner, eller konsulent, mægler, finder eller mellemmand for en enhed, som selskabet har eller ønsker at have et forretningsmæssigt forhold til, eller med hvilken Selskabet konkurrerer eller søger at konkurrere med.

Selskabet forventer, at hver enkelt direktør og medarbejder ikke udfører hans eller hendes selskabspligter og ansvar under omstændigheder, der kunne miskreditere selskabet, forårsage uberettiget ugunstig kritik af selskabet eller forringe offentlighedens tillid til selskabets integritet. Således vil sådanne tilknytninger, interesser og forretningsforbindelser, der kan få medarbejderen eller direktøren til ikke at handle i selskabets bedste interesse, eller som kan synes at forårsage delte loyaliteter, kun tillades, efter de er blevet indberettet, gennemgået og behandlet på den måde, der er fastsat i denne kodeks, eller på anden måde etableret af udvalget.

Modtagelse af gaver

Enhver form for gave, der påvirker en medarbejder til at handle på en bestemt måde med hensyn til vores forretning, er bestikkelse og er ikke tilladt. I nogle tilfælde kan det være almindeligt eller hensigtsmæssigt at udveksle gaver og underholdning med kunder og leverandører, og det kan ligeledes være almindeligt og hensigtsmæssigt at arrangere eller deltage i programmer og arrangementer, der omfatter måltider og logi. På tilsvarende vis er normale forretningsmiddage og underholdning passende og ikke i strid med denne kodeks. Det vigtigste er at bevare et formelt forhold, og undgå overdrevne eller overdådige gaver, begivenheder eller personlige finansielle transaktioner, der giver indtryk af utilbørlig påvirkning. En medarbejder bør også undgå personlige finansielle transaktioner med kunder og leverandører, som kan påvirke medarbejderens evne til at udføre sit job

Eksterne aktiviteter/beskæftigelse

Enhver medarbejders eksterne forhold, herunder aktiviteter med andre enheder, bør ikke trænge

sig ind på den tid og opmærksomhed, du forventes at afsætte til dine pligter og ansvar til Selskabet, eller forringe kvaliteten eller kvantiteten af dit arbejdsprodukt. Desuden er medarbejderne udelukket fra at deltage i nogen ekstern beskæftigelse uden Selskabets forudgående godkendelse. Under ingen omstændigheder har en medarbejder eller direktør tilladelse til at konkurrere med selskabet eller tilegne sig selv eller hans eller hendes familie eller forretningspartnere en forretningsmulighed, der tilhører Selskabet eller dets tilknyttede selskaber, eller som medarbejderen eller direktøren opdager, eller som stilles til rådighed for medarbejderen eller direktøren i kraft af hans eller hendes stilling i Selskabet. Status for Selskabet, og dets medarbejdere, som datterselskaber af Cantor Fitzgerald, må ikke i sig selv være en overtrædelse af dette afsnit.

Medborgerlige/politiske aktiviteter

Selskabet støtter dets medarbejders deltagelse i medborgerlige, velgørende og politiske aktiviteter, så længe en sådan deltagelse ikke trænger sig ind på den tid og opmærksomhed, som medarbejderen forventes at afsætte til hans eller hendes pligter og ansvar for selskabet. Medarbejderne skal gennemføre sådanne aktiviteter på en måde, der ikke involverer Selskabet eller dets aktiver eller synes at angive en forekomst af selskabets engagement, godkendelse, sponsorat eller støtte.

Transaktioner med Cantor Fitzgerald

I betragtning af potentialet for, at der opstår en interessekonflikt, hvad angår Cantor Fitzgerald, overvåger revisionsudvalget nøje alle transaktioner mellem selskabet og Cantor Fitzgerald løbende for at sikre, at de er på fair og rimelige vilkår.

Rapporteringsprocedure for interessekonflikter og transaktioner med nærtstående parter

Hver medarbejder skal straks indberette til Revisionsdirektøren, og enhver leder og direktør (herunder Revisionsdirektøren) skal straks indberette til udvalget, eksistensen af en tilknytning, interesse, forbindelse eller aktivitet, når den opstår og rent faktisk indebærer eller kan synes at indebære en interessekonflikt. Hertil kommer, at hver enkelt medarbejder og direktør skal indberette alle transaktioner med nærtstående parter som Selskabet bliver nødt til at offentliggøre i henhold til SEC-regler på grund af Nasdaqs noteringsstandard, som kræver, at et udvalg, der er uafhængigt af bestyrelsen, godkender alle sådanne transaktioner. Undladelse af at rapportere sådanne forhold, aktiviteter, interesser og transaktioner med nærtstående parter vil være en begrundelse for disciplinære tiltag, der kan omfatte afskedigelse. Hvor karakteren af tilknytningen, interessen, forholdet, aktiviteten eller transaktionen er sådan, at en medarbejder eller direktør mener, at han eller hun ikke er i stand til at afsløre detaljerne i sagen, uden at overtræde andre betroelser, kan Revisionsdirektøren eller udvalget, når det er relevant, hvis berettiget, diskutere en løsning på konflikten med dig, i overensstemmelse med en sådan medarbejders eller direktørs ansvarsområde. Vi opfordrer direktører og medarbejdere til at rådføre sig med Revisionsdirektøren snarest muligt efter at have fået kendskab til en tilknytning, interesse, forhold, aktivitet eller transaktion, der kan resultere i en interessekonflikt eller fremkomsten af en interessekonflikt, eller som kunne kræve offentliggørelse.

Revisionsdirektøren, eller i givet fald udvalget eller bestyrelsen, vil gennemgå dine oplysninger for enhver interessekonflikt eller transaktion med en nærtstående part og fastsætte en passende måde, hvorpå selskabets godkendelse eller afvisning skal gives. Du skal samarbejde fuldt ud i forbindelse med revisionsprocessen ved at angive alle de oplysninger, som Revisionsdirektøren, udvalget eller bestyrelsen anser for nødvendige til deres gennemgang. Virksomhedstiltag med hensyn til interessekonflikter skal tage hensyn til ånden i denne kodeks.

Alle tilknytninger, interesser, forhold, aktiviteter eller transaktioner oplyst af ethvert bestyrelsesmedlem eller medarbejder i overensstemmelse med denne politik, skal holdes fortrolige, medmindre Selskabets bedste interesser kræver det modsatte, eller som det på anden måde kræves af loven.

Løsning af konflikter

I alle tilfælde skal interessekonflikter håndteres på en etisk måde, de skal oplyses og betragtes fuldt ud, før de bliver løst. Revisionsdirektøren eller i givet fald, udvalget eller bestyrelsen skal håndtere alle spørgsmål om interessekonflikter.

Revisionsdirektøren og i givet fald, udvalget eller bestyrelsen kan bestemme, efter gennemgang af alle relevante fakta, at adfærden ikke udgør en interessekonflikt, eller kan yde vejledning for at undgå, at en konflikt udvikler sig.

En aktuel eller potentiel interessekonflikt kan løses på en række forskellige måder, herunder følgende:

- I tilfælde af et tilbud om en gave, herunder underholdning eller måltider, kan en passende løsning for dig være at acceptere eller afvise gaven;
- Revisionsdirektøren kan afgøre den rette handling alene eller i samråd med revisionsudvalget eller bestyrelsen;
- En medarbejder kan klage over Revisionsdirektørens afgørelse af en interessekonflikt til Revisionsudvalget;
- Enhver tilknytning, interesse, forhold eller deltagelse i en transaktion, der skriftligt er oplyst fuldt ud til, og er godkendt skriftligt af, Revisionsdirektøren, udvalget eller bestyrelsen vil ikke anses for at indebære en interessekonflikt, hvad angår denne kodeks;
- Hvis det konkluderes, at der rent faktisk eksisterer en interessekonflikt, kan udvalget eller bestyrelsen suspendere den enkelte fra nogle eller alle af den pågældende persons opgaver og ansvar eller kræve, at han eller hun skal udføre andre opgaver og ansvarsområder i Selskabet i en sådan tidsperiode som skønnes hensigtsmæssig, eller kan anmode om, at han eller hun fratræder sin stilling i Selskabet;
- I tilfælde af at den rapporterede interessekonflikt involverer en ekstern tilknytning, kan selskabet permanent indstille sine forretninger med den nævnte tilknytning; eller
- I tilfælde af at den rapporterede interessekonflikt involverer en direktør, kan direktøren blive

forpligtet til at trække sig fra diskussioner og enhver beslutning foretaget af bestyrelsen i den pågældende sag.

Fuld, fair, præcis og rettidig videregivelse af oplysninger af selskabet til offentligheden

Alle medarbejdere, der deltager direkte eller indirekte i udarbejdelsen af finansielle og andre oplysninger, som selskabet offentliggør, herunder i dets indgivelser til SEC eller ved pressemeddelelse, skal, udover at overholde alle gældende love, regler og bestemmelser, følge disse retningslinjer:

- Handl ærligt, etisk og med integritet;
- Overhold denne kodeks;
- Forsøg at sikre fuld, fair, rettidig, præcis og forståelig indberetning;
- Ledere skal gennem ledelse og kommunikation sørge for, at selskabets medarbejdere forstår selskabets forpligtelser over for offentligheden i henhold til loven med hensyn til dets oplysninger, herunder at resultaterne aldrig er vigtigere end overholdelse af loven;
- Stil spørgsmål og tilkendegiv bekymringer angående selskabets offentliggørelser, når det er nødvendigt, og sørg for, at sådanne spørgsmål og bekymringer tilgodeses på passende vis;
- Giv selskabets direktører, medarbejdere, eksterne revisorer, advokater, konsulenter og rådgivere, der er involveret i udarbejdelsen af selskabets oplysninger til offentligheden, oplysninger, der er korrekte, fuldstændige, objektive, relevante, rettidige og forståelige;
- Handl i god tro, ansvarligt og med omhu og kompetence, uden at forvanske fakta eller lade din uafhængige dømmekraft blive påvirket af andre;
- Proaktivt fremme ærlig og etisk adfærd blandt ligemænd i vores arbejdsmiljø;
- Opnå korrekt og ansvarlig brug af og kontrol over alle selskabets aktiver og ressourcer, der anvendes af eller overlades til sådanne medarbejdere;
- Registrér eller deltag i registreringen af optegnelser i selskabets regnskab og optegnelser, der er fuldstændige og præcise ifølge en sådan medarbejders viden, og overhold selskabets offentliggørelseskontroller og procedurer og system til interne kontroller.

Fair adfærd

Hver direktør og medarbejder skal beskæftige sig på fair vis og i god tro med selskabets kunder, leverandører, tilsynsmyndigheder, forretningspartnere og andre. Ingen direktør eller medarbejder må tilegne sig utilbørlig fordel hos nogen gennem manipulation, forvanskning, upassende trusler, bedrageri, misbrug af fortrolige oplysninger eller anden lignende uetisk eller upassende adfærd.

Uddelegering af myndighed

Hver medarbejder og især hver af selskabets funktionærer skal udøve fornøden omhu for at sikre, at enhver uddelegering af myndighed er rimelig og hensigtsmæssigt, og indeholder relevant vejledning og løbende tilsyn og overvågning. Ingen myndighed kan uddelegeres til medarbejdere, som Selskabet forud for uddelegeringen har grund til at tro, kan have en tilbøjelighed til at deltage i ulovlige eller uetiske aktiviteter.

Håndtering af fortrolige oplysninger

Direktører og medarbejdere skal overholde fortroligheden af oplysninger, de får i kraft af deres stillinger i Selskabet, herunder oplysninger om selskabets kunder, leverandører, samarbejdspartnere eller interessenter, konkurrenter og andre medarbejdere, medmindre videregivelsen af oplysninger er godkendt af Selskabet eller på anden måde lovbefalet.

Hurtig intern rapportering af overtrædelser af denne kodeks

Hvis en direktør eller medarbejder overtræder eller mener, at han eller hun har overtrådt en bestemmelse i denne kodeks, eller hvis han eller hun konstaterer, opdager, eller i god tro har mistanke om, at en anden person, der er omfattet af denne kodeks, har overtrådt nogen af dens bestemmelser, skal en sådan medarbejder eller direktør straks rapportere den faktiske eller formodede overtrædelse til Revisionsdirektøren eller formanden for Udvalget og skal samarbejde i enhver undersøgelse af ethvert faktisk eller formodet brud på denne kodeks.

Hvis en medarbejder eller direktør rapporterer en faktisk eller formodet overtrædelse af en anden person i god tro, vil han eller hun ikke være underlagt repressalier af nogen art. En overtrædelse af kravet om at indberette overtrædelser eller formodede overtrædelser, eller at samarbejde i en undersøgelse af en overtrædelse eller formodet overtrædelse af denne kodeks kan medføre disciplinære foranstaltninger, der kan omfatte afskedigelse.

Ansvarlighed for overholdelse af denne kodeks

Indberettede overtrædelser af denne kodeks vil blive undersøgt, behandlet omgående og behandlet fortroligt i det omfang, det er muligt. Vi stræber efter at påtvinge disciplinær sanktion for hver kodeksovertrædelse, der passer til arten og de særlige omstændigheder i overtrædelsen. Selskabet bruger et system bestående af progressiv disciplin. Vi vil generelt udstede advarsler for mindre væsentlige førstegangsovertrædelser. Overtrædelser af en mere alvorlig karakter kan resultere i andre foranstaltninger, såsom suspension uden løn, degradering, midlertidig eller permanent ændring i pligter eller ansvar, tab eller reduktion af bonus eller gratiale, eller en kombination af disse eller andre lignende disciplinære foranstaltninger, såsom ophør af ansættelse.

Visse overtrædelser af denne kodeks, som ikke behandles, behandles af SEC som stiltiende dispensation for denne kodeks. Derfor skal en overtrædelse af en direktør eller administrerende direktør, der opdages og ikke behandles, offentliggøres i overensstemmelse med SEC's regler og forskrifter eller gældende noteringsstandarder. I sådanne tilfælde skal Selskabet oplyse arten af

enhver overtrædelse, datoen for overtrædelsen og navnet på den person, der har begået overtrædelsen.

"Alle det amerikanske finansministeriums handler, der bliver udført på eSpeed-plattformen med henblik på clearing-formål mod Cantor Fitzgerald & Co ("CFC"), et eSpeed-datterselskab. CFC er medlem af FINRA (tidligere NASD) og Fixed Income Clearing Corporation, et datterselskab af Depository Trust & Clearing Corporation. CFC og andre datterselskaber deltager i visse markeder ved at lægge noteringer op på eSpeed-plattformen for deres konto og ved at fungere som hovedstol på handler med platformbrugerne. Sådanne aktiviteter er tiltænkte, blandt andet for at hjælpe CFC og dens datterselskaber i forvaltningen af deres egenbeholdning (herunder, men ikke begrænset til dem, der er etableret som et resultat af kombinationshandler og fejl), for at lette transaktionerne, tilføje likviditet, øge provisioner og tiltrække ordreflow."