

BGC Partners, Inc. Código de Conducta y Ética Comercial

La reputación e integridad de BGC Partners, Inc. (la “Empresa”) son las bases fundamentales, vitales para el éxito de la empresa. Cada empleado de la Empresa, incluyendo funcionarios y directores, tiene la responsabilidad de manejar los negocios de la Empresa utilizando los más altos valores éticos y de integridad.

El propósito de este Código de Conducta y Ética Comercial (este "Código) es señalar a directores y empleados las áreas de riesgo ético, servir como guía a los directores y empleados para ayudarlos a reconocer y solucionar problemas éticos, proveer mecanismos de reporte de conducta antiética, así como fomentar una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas. No existe ningún código de conducta capaz de reemplazar el comportamiento responsable y ético de un empleado o director. Por lo tanto, la conducta antiética, deshonesta, o ilegal constituye una violación a este Código, esté o no esté específicamente contemplada dentro del mismo.

Este Código se basa en los siguientes valores fundamentales:

En todas las relaciones de la Empresa, incluyendo las relaciones con el público en general, accionistas, clientes, proveedores, reguladores, asociados comerciales, directores o empleados, cada director y empleado deberá demostrar su adhesión a:

- La integridad
- La conducta ética y honesta;
- El cumplimiento con las leyes, normas y regulaciones;
- Evitar conflictos de intereses o situaciones que pudieran constituir conflictos de intereses.
- Información total, justa y precisa de la Empresa, hacia el público;
- Delegación, orientación y supervisión adecuadas;
- Reporte interno, inmediato, de las violaciones a este Código; y
- Rendición de cuentas según este Código.

Implementación y supervisión de este Código

El Consejo de Administración de la Empresa (el “Consejo”), es, en última instancia, responsable de la implementación de este Código, el cual entrará en vigencia el 1o. de junio de 2004 después de un período de implementación. El Comité de Auditoría de la Empresa (el “Comité) revisará y

aprobará, de acuerdo con los requisitos estándar de Nasdaq, las transacciones entre partes relacionadas que deben divulgarse en declaraciones de representación u otras declaraciones según las normas de la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos (Securities and Exchange Commission, SEC, por sus siglas en inglés). El Consejo General de la Empresa y uno o más de sus designados (el "Oficial de Cumplimiento") tendrá a su cargo la administración de este Código y ejercerá la función de Oficial de Cumplimiento para los empleados y funcionarios, excepto para el Director Oficial de Cumplimiento y para el Consejo General. El Presidente del Comité fungirá como Oficial de Cumplimiento cuando se trate del Director General y del Consejo General. Los directores que no pertenecen a la categoría de empleados, reportarán al Consejo de Administración.

Las preguntas con respecto a la aplicación e interpretación de este Código son inevitables. Con toda libertad puede enviar preguntas directas al Oficial de Cumplimiento.

Las declaraciones dentro de este Código, que indican que determinadas acciones pueden tomarse únicamente bajo la "aprobación de la Empresa", se refieren a que el Oficial de Cumplimiento, o según sea necesario, el Consejo o el Comité, deberán autorizar por escrito, antes de ejecutar dicha acción. Usted deberá leer este Código conjuntamente con las demás políticas de la empresa y procedimientos de cumplimiento, incluso, por ejemplo, la política de transacciones internas de la Empresa, el manual de cumplimiento y el manual del empleado.

Podría ser necesario que le solicitemos certificar anualmente su total acuerdo con este Código y, a discreción del Oficial de Cumplimiento, con otras políticas de cumplimiento relacionadas con el mismo. Todos los empleados recibirán capacitación periódica sobre el contenido e importancia de este Código y políticas relacionadas, y sobre la forma adecuada para reportar cualquier violación, así como la forma adecuada para solicitar exenciones.

Solicitudes de exención de cualquier provisión de este Código.

Cualquier solicitud de exención de una de las provisiones de este Código, deberá presentarse por escrito y dirigirse al Oficial de Cumplimiento, dentro de un período razonable de tiempo, anticipadamente a la conducta propuesta, para darle debida consideración. Cualquier exención con respecto al Director u Oficial Ejecutivo deberá recibir la aprobación del Consejo, y, cuando sea lo adecuado, estará sujeta a previa consideración y recomendación del Comité. Sin embargo, en determinadas ocasiones, podría otorgarse autorización posterior para acciones que requieran aprobación, si, por ejemplo, no presentar la solicitud fue involuntario o se debió a una buena causa.

Bajo algunas circunstancias, la Empresa informará públicamente determinada exención y/o enmienda con respecto a este Código. Adicionalmente, si se otorga una exención, la Empresa informará públicamente la naturaleza de tal exención, incluyendo cualquier exención implícita, el nombre de la parte o partes exentas, la fecha de la exención, y cualquier otro dato regulado por las normas de la SEC, o por los requisitos de Nasdaq.

Conformidad con las leyes y regulaciones:

Existe una amplia gama de leyes aplicables a la Empresa y sus actividades, y la infracción a algunas de estas leyes está sujeta a penalización criminal. Entre estas, sin exclusividad, se encuentran las leyes federales y estatales que rigen los negocios de la Empresa, incluyendo las leyes federales relativas a la seguridad ocupacional y el estado de la Empresa en calidad de empresa pública. Entre otros, algunos ejemplos de violación criminal de la ley son:

- Dar declaraciones falsas o engañosas en documentos presentados ante la SEC;
- Negociar con información privilegiada;
- Hurto, malversación o aplicación errónea de fondos de la Empresa u otros activos; o
- El uso de amenazas, fuerza física u otros medios no autorizados para cobro de dinero.

Cumplir con las leyes, normas y regulaciones aplicables a la Empresa y a sí mismo personalmente, es la responsabilidad de cada director o empleado. Ningún director o empleado podrá delegar tal responsabilidad a terceros o a la Empresa.

Soborno y Corrupción

La Empresa no participa deliberadamente ni tolera el soborno ni la corrupción. La Empresa está comprometida a cumplir con las leyes y regulaciones correspondientes designadas a combatir el soborno y la corrupción, incluyendo, pero sin exclusividad, la Ley Anticorrupción del Reino Unido de 2010 y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977. La Empresa no establecerá relación comercial ni participará en alguna actividad si tiene conocimiento o tiene bases razonables para sospechar que una relación comercial o actividad está relacionada o facilita el soborno y la corrupción. Es responsabilidad de cada director y empleado cumplir con las leyes aplicables contra la corrupción y el soborno. Es obligación de cada empleado el reportar cualquier sospecha de soborno o corrupción al Oficial de Cumplimiento, o hacerlo de conformidad con la política de denuncias de la Empresa.

-

Conflictos de intereses

La Empresa requiere que cada uno de sus empleados y directores reporte de inmediato al Oficial de Cumplimiento, cualquier tipo de asociación externa y negocios personales que posea, excepto cuando dicha relación o actividad ya haya sido reportada, de manera que la Empresa pueda tratar tales conflictos de intereses. El término "asociación externa" incluye cualquier afiliación comercial, familiar o afiliación material de cualquier tipo, que pueda poseer un empleado con alguien más que no sea la Empresa.

No resulta práctico concebir y establecer normas que regulen todas las situaciones en las cuales pudiera surgir un conflicto de intereses. El factor constante en todas las situaciones de conflictos de intereses es, sin embargo, la división de lealtad o percepción de división en la lealtad, entre procurar el interés superior de la Empresa y el interés propio del empleado o director, lo cual pudiera afectar, o dar la apariencia que afecta, sus acciones y decisiones relacionadas con la Empresa. Los lineamientos con respecto a algunas áreas delicadas en las cuales podrían surgir

conflictos de intereses se encuentran a continuación. Es importante tomar en cuenta que la lista siguiente no tiene contempladas todas las áreas donde podrían surgir problemas, más bien es una guía para la aplicación de la política básica de conflictos de intereses de la Empresa, en cualquier situación. El criterio más importante es la adherencia al espíritu de este Código.

No obstante lo anterior, la relación entre la Empresa y Cantor Fitzgerald no se regirá por este Código, según lo prescrito actualmente por los acuerdos entre la Empresa, y/o aquellos que de otra forma estén sujetos a revisión por parte del Comité de Auditoría.

Relaciones comerciales

Un empleado o director podría tener conflicto de intereses si él o ella, o un miembro de su familia, o su socio comercial o colaborador, es propietario o tiene interés sustancial, directo o indirecto, o adquiere una deuda con una entidad con la cual la Empresa tenga o busque tener relaciones comerciales, o con la cual la Empresa compita o tenga intención de competir. Las inversiones en pequeñas cantidades en acciones o bonos de una empresa grande cuyas acciones se cotizan en la bolsa, no deberían, sin más, constituir conflicto de intereses. La pregunta de cuándo una inversión podría llegar a ser tan sustancial como para afectar, o tener la apariencia de que afecta las decisiones de una persona, dependerán de las circunstancias particulares y cada caso deberá tratarse individualmente.

También podría surgir conflicto de intereses cuando un empleado o director, o un miembro de su familia, socio comercial, o colaborador, tiene el cargo de director, funcionario, empleado, asesor, socio, consultor o colaborador, localizador, o intermediario de una entidad con la cual la Empresa tiene o busque tener relaciones comerciales o con la cual la empresa compita o tenga intención de competir.

La Empresa espera que cada director o empleado no desatienda su obligación y responsabilidad hacia la Empresa, bajo circunstancias que pudieran desacreditar a la empresa, o causar críticas desfavorables de la Empresa u obstruir la confianza del público en la integridad de la Empresa. Por lo cual, tales asociaciones, intereses y relaciones comerciales que pudieran hacer que el empleado o el director no actúen en pro del interés superior de la Empresa, o que pudieran tender a causar división en la lealtad, se permitirán únicamente, después de haber sido reportadas, revisadas y analizadas como lo prescribe el presente Código, o bien, por lo que establezca el Comité.

Aceptación de regalos

Cualquier clase de regalo que ejerza influencia en el actuar de un empleado en cuanto a nuestros negocios constituye soborno y no está permitido. Bajo determinadas circunstancias, podría ser necesario por costumbre hacer intercambio de regalos o de entretenimiento con los clientes y proveedores, o podría acostumbrarse o ser adecuado participar en programas y eventos que incluyan comidas o alojamiento. De manera similar, las comidas ordinarias de negocios y entretenimiento se consideran apropiadas y no constituyen una violación a este Código. La clave es mantener la relación en condiciones de igualdad y evitar regalos excesivos o lujosos, eventos

o transacciones personales que parezcan ejercer una influencia indebida. Además, un empleado deberá evitar transacciones financieras personales con los clientes y proveedores, ya que podrían ejercer influencia en su capacidad de desempeño en sus labores

Actividades externas/Empleo

Cualquier asociación externa del empleado, incluyendo actividades con otras entidades, no debería invadir el tiempo y la atención que se espera que el empleado dedique a sus labores y responsabilidades en la Empresa, ni que afecte adversamente la calidad o cantidad de producción laboral. Además, se prohíbe a los empleados tomar empleos externos sin previa autorización de la Empresa. Bajo ninguna circunstancia se permite que un empleado compita con la Empresa o que tome para sí mismo, o para cualquier miembro de su familia, socio o colaborador comercial, alguna oportunidad comercial perteneciente a la Empresa o sus afiliadas, o que el empleado o director encuentre o se le facilite a través de su cargo dentro de la empresa. El estado de la Empresa y ser empleados de la misma, en su calidad de afiliados de Cantor Fitzgerald, no constituirá, por sí mismo, violación de esta sección.

Actividades cívicas y políticas

La empresa respalda la participación de sus empleados en actividades cívicas, caritativas y políticas, siempre y cuando dicha participación no se extralimite en cuanto al tiempo y atención que cada empleado debe dedicar a sus labores y responsabilidades dentro de la empresa. Los empleados llevarán a cabo cualquiera de estas actividades de tal manera que no involucren a la Empresa o sus activos, o que den la apariencia de involucramiento, respaldo, recomendación o patrocinio por parte de la Empresa.

Transacciones con Cantor Fitzgerald

Debido a que existe un potencial conflicto de intereses con respecto a Cantor Fitzgerald, el Comité de Auditoría supervisa meticulosa y periódicamente todas las transacciones entre la Empresa y Cantor Fitzgerald, para asegurar que tales transacciones se lleven a cabo en forma justa y bajo términos razonables.

Procedimiento para reportar conflictos de intereses y transacciones entre partes relacionadas

Cada empleado deberá reportar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento, y cada oficial ejecutivo y director (incluyendo al Oficial de Cumplimiento) deberá reportar inmediatamente al Comité, la existencia de cualquier asociación, interés, relación o actividad, en el momento de haberla, que constituya o parezca constituir conflicto de intereses. Adicionalmente, cada empleado y director deberá reportar toda transacción entre partes relacionadas que la Empresa deba divulgar públicamente, según las normas de SEC, debido a los requisitos de Nasdaq que requieren que un comité independiente al Consejo apruebe tales transacciones. La omisión de reportar tales relaciones, intereses y transacciones entre partes relacionadas sentará las bases para una acción disciplinaria, que podría llegar incluso al despido. Cuando la naturaleza de la asociación, interés, relación, actividad o transacción, sea tal que un empleado o director considera no estar en capacidad de divulgar los detalles del tema por afectar otros asuntos confidenciales, el Oficial de Cumplimiento o el Comité, según sea adecuado, podría, si es

justificable, discutir con usted la resolución de un conflicto, en consistencia con todas las responsabilidades de dicho empleado o director. Exhortamos a los directores y empleados a consultar con el Oficial de Cumplimiento lo más pronto posible, al enterarse de una asociación, interés, relación, actividad o transacción que pudiera resultar en conflicto de intereses o que tuviera la apariencia de ser un conflicto de intereses, o que pudiera requerir divulgación pública.

El Oficial de Cumplimiento, el Comité o el Consejo, según convenga, estudiarán sus declaraciones sobre cualquier conflicto de intereses o transacciones entre partes relacionadas y determinarán la forma adecuada en la que la empresa dará su consentimiento o desaprobación. Usted deberá cooperar plenamente en el proceso de revisión, proporcionando toda la información que el Oficial de Cumplimiento, el Comité o el Consejo considere necesaria. Las acciones que tomará la Empresa con respecto a conflictos de intereses tendrán en cuenta el espíritu de este Código.

Todas las asociaciones, intereses, relaciones, actividades o transacciones divulgadas por cualquier director o empleado de conformidad con esta política, serán consideradas confidenciales, excepto cuando el interés superior de la Empresa dicte lo contrario, o se requiera por ley.

Resolución de conflictos

En todos los casos, los conflictos de intereses deberán manejarse con ética; deberán darse a conocer totalmente, y se considerarán antes de dictar una resolución. El Oficial de Cumplimiento, o cuando sea apropiado, el Comité, o el Consejo, tendrán a su cargo todas las preguntas sobre conflictos de intereses.

El Oficial de Cumplimiento, y, según sea adecuado, el Comité, o el Consejo, pueden determinar, después de considerar todos los hechos relevantes, si la conducta representa un conflicto de intereses, o bien, puede proporcionar orientación para evitar el desarrollo de tal conflicto.

Un conflicto de intereses real o potencial puede resolverse de diferentes formas, incluyendo las siguientes:

- En caso del ofrecimiento de un regalo, incluyendo comidas o entretenimiento, la resolución adecuada podría ser que usted acepte o rechace tal regalo;
- El Oficial de Cumplimiento puede determinar la acción adecuada, por determinación propia o conjuntamente con el Comité de Auditoría, o el Consejo;
- Un empleado puede apelar ante el Comité de Auditoría, la decisión del Oficial de Cumplimiento sobre un conflicto de intereses;
- Cualquier asociación, interés, relación o participación en una transacción que haya sido divulgada en su totalidad, por escrito, y sea aprobada por escrito por el Oficial de Cumplimiento, el Comité, o el Consejo, no será interpretada como conflicto de intereses según este Código;
- Si la conclusión es que existe conflicto de intereses, el Comité, o el Consejo, pueden suspender a la persona de algunas o todas sus obligaciones y responsabilidades individuales, o solicitarle

que realice otras labores y responsabilidades en la Empresa durante el tiempo que se considere adecuado, o bien solicitar su renuncia al cargo dentro de la Empresa;

- En el caso de que un conflicto de intereses reportado involucre una asociación externa, la Empresa podría dar por terminados los negocios con dicha asociación, o
- En caso en que el conflicto de intereses reportado involucre a un director, el Consejo podría solicitarle a dicho director que se abstenga de participar en discusiones y cualquier decisión en determinado asunto.

Publicaciones totales, justas y precisas por parte de la Empresa hacia el público;

Todos los empleados que participan, directa o indirectamente, en la preparación de documentos financieros y otro tipo de publicaciones de la Empresa, incluyendo declaraciones presentadas ante la SEC o a través de comunicados de prensa, deberán, además de cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones vigentes, seguir los lineamientos siguientes:

- Actuar honesta y éticamente, y con integridad;
- Cumplir con este Código;
- Esforzarse por asegurar una divulgación total, oportuna, comprensible y precisa;
- Los Gerentes, mediante el liderazgo y la comunicación, deberán asegurarse de que los empleados de la Empresa comprendan las obligaciones de la Empresa ante el público, según la ley, con respecto a sus publicaciones, incluyendo manifestarles que los resultados nunca merecen más importancia que el apego a la ley;
- Hacer preguntas y buscar solución a inquietudes con respecto a las divulgaciones públicas de la Empresa cuando sea necesario y asegurarse de que tales preguntas e inquietudes reciban la debida atención;
- Proporcionar a los directores, empleados, auditores externos, abogados, consultores y asesores involucrados en la preparación de las publicaciones de la Empresa, la información precisa, completa, objetiva, relevante, comprensible y oportuna;
- Actuar de buena fe, en forma responsable y con la debida diligencia, sin falsear hechos materiales o permitir que su juicio independiente quede subordinado a otros.
- Promover en forma proactiva el comportamiento honesto y ético entre sus compañeros de trabajo y ambiente laboral;
- Lograr el uso responsable y adecuado, así como el control de todos los activos de la Empresa y los recursos utilizados o confiados a dichos empleados;

- Registrar o participar en el registro de entradas en los libros y archivos de la Empresa, en forma precisa y completa a juicio del empleado; y cumplir con los controles y procedimientos de divulgación, así como con el sistema de controles internos de la Empresa.

Transacciones justas

Cada director y empleado deberá hacer transacciones justas y de buena fe con los clientes, proveedores, reguladores, socios comerciales y otras relaciones de la Empresa. Ningún director o empleado puede aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, falsa representación, amenazas, fraude, abuso de información confidencial o a través de cualquier otra conducta similar inadecuada y antiética.

Delegación de autoridad

Cada empleado, y particularmente cada uno de los funcionarios de la Empresa, deberá actuar con debida diligencia para asegurar que cualquier delegación de autoridad sea razonable y adecuada dentro de su ámbito, e incluya la orientación adecuada y reciba supervisión constante. No podrá delegarse autoridad alguna a aquellos empleados que la Empresa tiene causa justificable en considerar, previo a tal delegación, que son propensos a involucrarse en actividades ilegales o antiéticas.

Manejo de información confidencial

Los directores y empleados deberán cumplir con guardar la confidencialidad de la información a la que tienen acceso en virtud de sus cargos dentro de la empresa, incluyendo la información de los clientes, proveedores, socios comerciales, o colaboradores o competidores de la Empresa, así como de sus compañeros de labores, excepto cuando dicha divulgación sea aprobada por la Empresa o requerida por la ley.

Reporte interno, inmediato, de violaciones a este Código

Si un director o empleado infringe o considera que ha violado cualquiera de las provisiones de este Código, o si observa, llega a ser de su conocimiento, o, de buena fe, sospecha que otra persona sujeta a este Código, ha violado cualquiera de sus provisiones, tal empleado o director deberá reportar de inmediato dicha violación real o presunta, ante el Oficial de Cumplimiento, o ante el Presidente del Comité, y deberá cooperar con la investigación de cualquier violación real o presunta a este Código.

Si un empleado o director reporta una violación real o presunta de otra persona, de buena fe, no habrá represalias de ninguna clase. La violación a la norma de reportar violaciones o presuntas violaciones, o el incumplimiento de cooperar durante una investigación de una violación real o presunta a este Código, puede dar como resultado una acción disciplinaria que podría, incluso, llegar al despido.

Responsabilidad de cumplimiento con este Código.

Las violaciones a este Código, reportadas, serán investigadas y tratadas de inmediato y se considerarán confidenciales hasta donde sea posible. Nos esforzamos por imponer disciplina para cada violación al Código, según los hechos y la naturaleza particular de la violación. La Empresa utiliza un método disciplinario gradual. Por lo regular, enviaremos advertencias cuando se trata de violaciones menores o por tratarse de la primera vez. Las violaciones de naturaleza más seria podrían resultar en otras medidas, como por ejemplo la suspensión sin goce de sueldo, degradación de cargo, cambio temporal de obligaciones y responsabilidades, pérdida o reducción de bonos u optar a premios, o la combinación de cualquiera de los anteriores, u otras acciones disciplinarias, como por ejemplo, el despido.

Ciertas violaciones a este Código que no se mencionaron, se tratarán por parte de la SEC, como exoneraciones implícitas de este Código. En base a lo anterior, una violación por parte de un director o ejecutivo que haya sido descubierta, pero ignorada, podría tener que ser divulgada según las normas y regulaciones de la SEC o por los requisitos aplicables. En tales casos, la Empresa deberá divulgar la naturaleza de cualquier violación, la fecha de dicha violación y el nombre de la persona que cometió la violación

"Toda transacción del Tesoro de los Estados Unidos, ejecutada en la plataforma eSpeed, con propósitos de compensación, se liquidan contra Cantor Fitzgerald & Co. ("CFC"), una empresa afiliada a eSpeed. CFC pertenece a FINRA (anteriormente NASD) y a la Fixed Income Clearing Corporation, subsidiaria de Depository Trust & Clearing Corporation. CFC y otras empresas afiliadas participan en determinados mercados mediante cotizaciones en la plataforma eSpeed actuando por su propia cuenta, o como principal en transacciones con usuarios de la plataforma. Dicha actividad tiene el objetivo, entre otras cosas, de ayudar a CFC y a sus afiliadas en la administración de sus posiciones de propietarios (incluyendo, pero sin limitarse a aquellos que han sido establecidos como resultado de transacciones en combinación y errores), facilitar transacciones, agregar liquidez, aumentar comisiones y atraer flujo de órdenes".