

## **BGC Partners, Inc. Code de Conduite et d’Ethique Professionnelle**

### Introduction

La réputation et l’intégrité de BGC Partners, Inc. (le Groupe) sont des atouts précieux et vitaux pour le succès du Groupe. Il est de la responsabilité de chaque membre du personnel, employé, cadre, directeur, d’assurer ses fonctions, d’une manière qui prouve son attachement aux standards les plus élevés en matière d’éthique et d’intégrité.

Le but de ce Code de Conduite et d’Ethique Professionnelle (le « Code ») est d’attirer particulièrement l’attention des directeurs et des salariés sur les zones à risque éthique, de les guider et les aider à reconnaître et à gérer les problèmes d’éthique, leur fournir des mécanismes permettant de mettre en lumière les agissements contraires à l’éthique et favoriser une culture d’honnêteté et de responsabilisation. Aucun code de conduite ne saurait remplacer le comportement réfléchi d’un directeur ou employé disposant d’un sens de l’éthique. Par conséquent, tout agissement malhonnête, contraire à l’éthique et/ou illégal, sera constitutif d’une violation du Code, quand bien même il n’aurait pas été spécifiquement visé par celui-ci.

### Le Code est fondé sur les valeurs fondamentales suivantes :

Dans toutes les relations du Groupe, y compris celles avec le public, les actionnaires, clients, fournisseurs, régulateurs, partenaires commerciaux, directeurs et avec les employés; chaque directeur ou employé doit démontrer un engagement fort envers les principes suivants:

- Intégrité personnelle et professionnelle ;
- conduite honnête et éthique ;
- conformité aux lois, règles et règlements applicables ;
- éviter les conflits d’intérêts et leur apparition ;
- communication complète, juste, exacte et en temps utile, du Groupe envers le public ;
- délégation, directives et supervision des activités, appropriées ;
- alerte immédiate en interne concernant toute violation du Code ; et

- devoir de se conformer au Code.

### Mise en place et Surveillance du Code

Le conseil d'Administration du Groupe (le « Conseil ») est responsable de la mise en place de ce Code, qui est effectif à compter du 1er juin 2004, après une période de mise en oeuvre. Le Comité d'Audit du Groupe (le Comité) vérifiera et approuvera, conformément aux règles applicables aux sociétés cotées au Nasdaq, toutes transactions avec des parties liées, qui doivent être rendues publiques, selon les règles établies par la « Securities and Exchange Commission ».

Le Code sera régi par le Secrétaire Général du Groupe et un ou plusieurs autres membres désignés par lui (le « Compliance Officer ») et sera considéré comme le Compliance Officer pour tous les salariés, autres que le CEO et le Secrétaire Général du Groupe. Le Président du Comité sera le Compliance Officer pour le CEO et le Secrétaire Général. Les directeurs rendront compte au Conseil d'administration.

Les questions relatives à l'application et à l'interprétation du Code sont inévitables. Dans ce cadre, nous vous invitons à adresser toute question au Compliance Officer.

Toute assertion inscrite dans le Code, disant que certaines actions ne peuvent être entreprises qu'avec l'« approbation du Groupe », signifie que le Compliance Officer ou, selon le cas, le Conseil ou le Comité, doivent préalablement donner leur accord écrit avant que l'action proposée ne soit entreprise. Vous devez lire ce Code en parallèle avec toutes les autres déclarations de politique générale et procédures de conformité du Groupe ; et notamment avec la procédure relative au délit d'initié, le code de déontologie et le règlement intérieur.

Nous pouvons vous demander de certifier sur une base annuelle que vous êtes en pleine conformité avec le présent Code et, à la discrétion du Compliance Officer, avec les déclarations de politique générale correspondantes. Tous les employés recevront une formation périodique sur le contenu et l'importance de ce Code et les déclarations de politique générale afférentes, et sur la manière dont les violations doivent être signalées et des dérogations doivent être demandées.

## Demande de dérogation relative à une disposition du Code

Vous devez soumettre par écrit toute demande de dérogation à une disposition de ce Code auprès du Compliance Officer, dans un délai suffisant, afin que cette proposition soit étudiée de façon appropriée. Toute dérogation concernant un directeur ou un cadre exécutif doit être approuvée par le Conseil et, si nécessaire, après revue préalable et recommandation du Comité. Toutefois, s'agissant des actions nécessitant une approbation, les demandes de permission relatives à cette action peuvent parfois être approuvées ultérieurement, dans les cas où, par exemple, le manquement à la procédure d'autorisation était intervenu par inadvertance ou pour la bonne cause.

Dans certaines circonstances, le Groupe doit publiquement faire état d'une dérogation et/ou d'une modification du Code. En outre, si une dérogation est autorisée, le Groupe peut être contraint de rendre publique la nature de cette dérogation, y compris s'agissant d'une dérogation implicite, le nom de la personne ou des personnes bénéficiant de cette dérogation, la date de la dérogation et devra communiquer toutes autres informations requises conformément aux règles de la « Securities and Exchange Commission » (« SEC ») ou des sociétés cotées au Nasdaq.

## Conformité aux Lois et règlements

Le Groupe et ses activités sont soumis à toute une variété de lois dont certaines prévoient des sanctions pénales. Ces lois incluent, mais de façon non limitative, les lois fédérales et des états qui concernent les activités du Groupe, y compris les règles fédérales d'hygiène et de sécurité, de même que les statuts du Groupe coté.

Parmi les possibles violations aux lois pénales figurent les actes suivants :

- faire une déclaration fausse ou trompeuse dans les documents adressés à la SEC ;
- effectuer des transactions en utilisant des informations confidentielles ou privilégiées ;
- voler, détourner les fonds ou tout autre actif du Groupe ; ou
- faire usage de menaces, de la force physique ou de tout autre moyen non autorisé pour collecter des fonds.

Il est de la responsabilité de chaque directeur ou salarié, de se conformer aux lois et règlements applicables au Groupe ou à chacun personnellement. Aucun

directeur ou salarié ne saurait déléguer sa responsabilité à une autre personne ou au Groupe.

### Corruption

Le Groupe ne participe pas délibérément et ne tolère pas la corruption ou les pots de vin. Le Groupe s'est engagé à respecter les lois et les règlements destinés à lutter contre la corruption, y compris, sans s'y limiter, le Bribery Act de 2010 au Royaume-Uni et le Foreign Corrupt Practices Act de 1977 aux États-Unis. Le Groupe n'entrera pas dans une relation d'affaires et ne s'engagera pas dans une activité s'il sait ou s'il a des motifs raisonnables de soupçonner que ladite relation d'affaires ou activité a un rapport avec ou facilite la corruption. Chaque directeur et chaque employé a l'obligation de se conformer aux lois anti-corruption en vigueur. Les employés doivent informer le Compliance Officer de tout soupçon de corruption ou agir conformément à la politique de dénonciation du Groupe.

### Conflits d'Intérêt

Tout salarié ou directeur est requis d'alerter rapidement le Compliance Officer de toute « association extérieure », de même que de toute activité personnelle, de toute relation financière ou autres, ou activités qui pourraient impliquer un conflit d'intérêts ou la survenance d'un conflit d'intérêts entre ce salarié ou directeur et le Groupe, à moins que cette relation ou cette activité n'ait été déjà signalée, de sorte que le Groupe puisse prendre les mesures afin de régler ce conflit d'intérêts.

Le terme « association extérieure » est défini comme toute affiliation commerciale, familiale, ou de toute autre nature, ou toute association ou emploi d'un individu à l'extérieur du Groupe.

Il est pratiquement impossible de concevoir ou de définir les règles qui couvriraient toutes les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts pourrait intervenir.

Néanmoins, l'élément à l'origine de tout conflit d'intérêts est le fait de privilégier, ou d'avoir l'air de privilégier, les intérêts d'un salarié ou d'un directeur, au préjudice de ceux du Groupe et qui pourrait affecter, ou apparaîtraient comme pouvant affecter, le jugement ou les actions du salarié ou du directeur par rapport au Groupe.

Nous vous exposons ci-après certaines situations sensibles dans lesquelles un conflit d'intérêts est fréquemment susceptible de survenir. Il est important de noter que cette liste n'est pas exhaustive mais qu'elle a plutôt pour vocation d'être un guide pour l'application de la politique de conflit d'intérêts dans toute situation. Le critère important reste l'adhésion à l'esprit du Code.

Nonobstant ce qui précède, il est à noter que la relation entre le Groupe et Cantor Fitzgerald n'est pas régie par ce Code, mais par des accords avec le Groupe et/ou soumise à la surveillance du Comité.

### Relations d'Affaires

Vous, ou tout membre de votre famille, vos associés ou partenaires êtes susceptibles d'être en conflit d'intérêt si vous détenez un intérêt substantiel direct ou indirect ou une dette, dans une entité avec laquelle le Groupe a, ou cherche à avoir, une relation d'affaires, ou dans toute entité concurrente du Groupe, actuelle ou future. Les investissements de faible montant en actions ou obligations dans une grande société cotée ne constituent pas, en tant que tels, un risque de conflit d'intérêts. La question de savoir à quel moment un investissement doit être considéré comme tellement substantiel qu'il pourrait ou apparaîtrait comme pouvant affecter le jugement d'un salarié est largement dépendant des circonstances particulières et doit être traité au cas par cas.

Vous, ou tout membre de votre famille, vos associés ou partenaires êtes également susceptibles d'être en conflit d'intérêt, si vous exercez des fonctions en qualité de dirigeant, cadre, salarié, conseil, associé, consultant, broker ou intermédiaire dans une entité avec laquelle le Groupe a, ou cherche à avoir, une relation d'affaires, ou dans une société concurrente.

Le Groupe s'attend à ce que chaque directeur ou salarié ne se décharge pas de ses devoirs et responsabilités dans des circonstances qui pourraient discréditer le Groupe, causer indûment des critiques défavorables envers le Groupe ou porter atteinte à la confiance du public dans l'intégrité du Groupe.

Ainsi, toutes associations, intérêts ou relations d'affaires qui auraient pour conséquence qu'un employé ou directeur n'agisse pas au mieux des intérêts du Groupe ou qui pourraient apparaître comme pouvant engendrer un conflit d'intérêt, ne seront autorisés qu'après avoir été signalés, étudiés et statués, selon

la procédure prescrite par le Code, ou bien par d'autres procédures établies par le Comité.

### Acceptation de cadeaux

Tout type de cadeau, qui influencerait un salarié à agir d'une manière particulière en relation avec notre activité est considéré comme de la corruption et n'est pas permis.

Dans certaines circonstances, il peut être coutumier ou approprié d'échanger des cadeaux ou d'offrir des spectacles aux clients et aux fournisseurs ou bien d'organiser ou de prendre part à des manifestations ou des événements qui incluent déjeuners et hébergements. De la même manière les repas et les divertissements faisant partie de la conduite normale des affaires sont considérés comme approprié et ne violent pas les termes du Code.

Le point clé est de garder une certaine distance dans les relations afin d'éviter les cadeaux excessifs ou trop onéreux, ainsi que tout événement ou transaction financière personnelle, qui pourraient s'apparenter à du trafic d'influence. Tous les salariés doivent également éviter toutes transactions financières personnelles avec des clients ou des fournisseurs de nature à influencer sur leur capacité à réaliser leur travail.

### Activités Extérieures

Aucune association externe, y compris toutes activités avec d'autres entités, ne doivent empiéter ou affecter négativement la qualité de votre travail ou le temps et l'attention au travail que vous êtes censé consacrer à vos devoirs et obligations.

Aucun salarié n'est autorisé à exercer un autre emploi sans le consentement préalable du Groupe. Un salarié ou un directeur n'est pas autorisé à concurrencer directement le Groupe ou bien à prendre part directement ou par l'intermédiaire des membres de sa famille ou de ses associés ou partenaires, à toute activité appartenant au Groupe ou à ses sociétés affiliées, ou que tout salarié découvrirait ou lui serait révélé de part sa fonction dans le Groupe.

Le statut du Groupe et de ses salariés en tant que société affiliée au Groupe Cantor Fitzgerald ne constitue pas en soi une violation de ce paragraphe.

### Activités civiques et politiques

Le Groupe soutient la participation de ses salariés dans des activités civiques, charitables et politiques dans la mesure où cette participation n'a pas pour effet d'empiéter sur les devoirs et les responsabilités du salarié vis à vis du Groupe .

Les salariés doivent mener ces activités de telle manière qu'elles n'impliquent pas ou ne donnent pas l'apparence de l'implication du Groupe, de son adhésion, de son parrainage ou de son soutien.

#### *Transaction avec Cantor Fitzgerald*

Etant donné le risque potentiel de conflits d'intérêts avec le Groupe Cantor Fitzgerald, le Comité d'Audit surveille précisément toutes les transactions réalisées entre le Groupe et Cantor Fitzgerald de façon permanente afin de s'assurer qu'elles sont réalisées de façon juste et raisonnable.

#### *Procédure de déclaration de Conflits d'Intérêts et de Transactions avec des Parties liées*

Chaque salarié doit informer promptement le Compliance Officer, et tout Directeur ou membre exécutif (y compris le Compliance Officer) doit informer également le Comité, de l'existence de toute association, intérêts, relations ou activités, qui impliqueraient ou auraient l'apparence d'impliquer un conflit d'intérêts.

Par ailleurs, tout salarié ou directeur doit informer de toute transaction avec des parties liées que le Groupe se devrait de rendre public en vertu des règles de la SEC, dans la mesure où les règles de cotation au Nasdaq requièrent qu'un Comité indépendant du Conseil d'Administration approuve de telles transactions. Tout manquement à rendre compte de telles relations, activités, intérêts et transactions avec des parties liées, pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque la nature d'une telle association, intérêts, relations, activités ou transactions est telle, qu'un salarié ou un directeur pense qu'il n'est pas en mesure de dévoiler le détail de cette affaire sans rompre des obligations de confidentialité, le Compliance Officer ou selon, le Comité, discutera avec lui de la résolution de ce conflit en prenant en compte les responsabilités des employés et des directeurs en question.

Nous encourageons les directeurs et les salariés à consulter le Compliance Officer dès qu'ils ont connaissance d'une association, d'intérêts, de relations,

d'activités ou de transactions qui pourraient conduire à un conflit ou une apparence de conflit d'intérêt ou qui nécessiterait une information publique.

Le Compliance Officer ou selon, le Comité ou le Conseil d'Administration, vérifiera vos déclarations de conflit d'intérêt ou de transaction avec des parties liées et déterminera la façon la plus appropriée pour le Groupe de les approuver ou les désapprouver.

Vous devrez coopérer pleinement au processus d'enquêtes en fournissant toutes les informations que le Compliance Officer, le Comité ou le Conseil d'Administration estimera nécessaire à son enquête.

Toutes actions entreprises par le Groupe liées au conflit d'intérêts, tiendront compte de l'esprit du Code.

Toutes associations, intérêts, relations, activités ou transactions révélées par un directeur ou un salarié en accord avec cette politique, devront être tenues confidentielles à moins que les intérêts du Groupe en disposent autrement ou qu'il en soit requis autrement par la loi.

### Résolution des Conflits

Dans tous les cas, les conflits d'intérêts devront être traités d'une manière éthique et devront être totalement communiqués et étudiés avant d'être résolus.

Le Compliance Officer ou selon, le Comité ou le Conseil d'Administration se saisira de toutes questions portant sur les conflits d'intérêts.

Après revue de tous les éléments pertinents, le Compliance Officer ou selon, le Comité ou le Conseil d'Administration, pourra déterminer que la situation n'implique pas de conflit d'intérêt ou pourra donner des directives afin que la situation ne génère pas de conflit.

Un conflit d'intérêts avéré ou potentiel peut être résolu de nombreuses manières, notamment :

- Dans le cas où vous recevriez un cadeau, ou vous soyez invité à participer à des spectacles ou à des repas, la solution appropriée pourra être pour vous, d'accepter ou de refuser ce cadeau.



- Le Compliance Officer pourra déterminer seul, les actions appropriées à mener, ou en consultation avec le Comité d'audit ou le Conseil d'Administration.
- Tout salarié peut faire appel de la décision du Compliance Officer concernant un conflit d'intérêt auprès du Comité d'audit.
- Toute association, intérêts ou participation à une transaction qui est rendue publique par écrit ou est approuvée par écrit par le Compliance Officer, le Comité ou le Conseil d'Administration ne sera pas considéré comme pouvant générer un conflit d'intérêts selon les termes du Code.
- Dans la mesure où il serait considéré qu'il existe réellement un conflit d'intérêts, le Comité ou le Conseil d'Administration pourrait suspendre le salarié de toutes ses fonctions et responsabilités ou pourrait demander au salarié d'exercer d'autres fonctions et responsabilités au sein du Groupe pendant une période qu'il jugerait approprié ou pourrait demander à ce que le salarié démissionne de ses fonctions dans le Groupe.
- Dans l'éventualité où un conflit d'intérêts avéré impliquerait une société tierce le Groupe pourrait cesser de façon permanente d'avoir une relation d'affaire avec ce tiers ou,
- Dans l'éventualité où un conflit d'intérêts avéré impliquerait un membre exécutif, il serait demandé à ce dernier de ne pas participer aux discussions ni à une quelconque décision du Conseil d'Administration sur le sujet.

### Communications complètes loyales et précises par le Groupe à l'attention du public

Tout employé qui participe directement ou indirectement à la préparation des données financières ou d'autre nature, que le Groupe doit rendre public et ce compris toutes communications avec la SEC ou par voie de presse doit, en outre se conformer aux directives suivantes afin de respecter les lois, règles et règlements applicables :

- Agir honnêtement, avec éthique et intégrité.
- Se conformer au Code.
- Se comporter de manière à garantir une communication complète, loyale, précise, compréhensible et en temps utile.
- Les directeurs devraient, grâce à leur leadership et à la communication, s'assurer que les employés du Groupe comprennent les obligations du Groupe envers le public en vertu de la loi en ce qui concerne ces

communications, ce qui comprend le fait que les résultats ne sont jamais plus importants que le respect de la loi.

- Soulever toute question ou inquiétude concernant les communications publiques du Groupe à chaque fois que cela s'avère nécessaire et s'assurer que lesdites questions ou inquiétude font l'objet d'un reporting adéquat.
- Fournir aux membres exécutifs du Groupe, ses salariés, ses contrôleurs externes, avocats, consultants et conseils impliqués dans la préparation des informations communiquées par le Groupe au public, des informations correctes, complètes, objectives, appropriées, à jour et compréhensibles.
- Agir de bonne foi, de manière responsable, avec soin, compétence et diligence, sans déformer les faits et sans laisser son propre jugement être altéré par celui des autres.
- Promouvoir de manière proactive les comportements honnêtes et éthiques parmi ses pairs, dans le cadre professionnel.
- S'assurer d'une utilisation appropriée, responsable et contrôlée de tous les actifs et ressources utilisés, où dont les employés ont la responsabilité.
- Saisir ou participer à l'enregistrement des informations dans les livres comptables du Groupe de manière complète et précise en utilisant au mieux vos connaissances et se conformer aux dispositifs de contrôle interne et aux procédures du Groupe.

#### Transactions avec un tiers

Tout directeur ou salarié doit exercer de manière loyale et de bonne foi, les contrats avec les clients, les fournisseurs, les autorités de tutelle, les partenaires et autres.

Aucun directeur ou salarié ne saurait tirer aucun avantage de quiconque par manipulation, représentation erronée, menace inappropriée, fraude, utilisation abusive d'information confidentielle ou par le biais de tout autre conduite impropre ou contraire à l'éthique.

#### Délégation d'autorité

Tout salarié et en particulier tout responsable du Groupe doit veiller particulièrement à s'assurer que toute délégation d'autorité est raisonnable et appropriée et tient compte d'instructions idoines et d'une surveillance continue.

Aucune autorité ne saurait être déléguée à des salariés dont le Groupe aurait des raisons de penser avant de leur donner une telle délégation qu'ils puissent avoir une propension à s'engager dans des activités illégales ou non éthiques.

### Détention d'informations confidentielles

Les directeurs ou salariés doivent observer une stricte confidentialité des informations dont ils pourraient avoir connaissance compte tenu de leur fonction dans le Groupe, y compris toute information concernant les clients, les fournisseurs, les partenaires ou associés, les concurrents et d'autres employés du Groupe, excepté lorsque la communication est approuvée par le Groupe ou exigée pour des raisons légales.

### Communication interne immédiate de toute violation du Code

Au cas où un directeur ou un employé, violerait ou penserait qu'il a violé toute disposition de ce Code, ou qu'il observe, apprend ou de bonne foi suspecte qu'une autre personne soumise aux dispositions du présent Code a violé l'une de ces dispositions, ce salarié ou directeur doit immédiatement communiquer toute violation réelle ou suspectée au Compliance Officer ou au président du Comité et doit coopérer à toute enquête sur une réelle ou prétendue violation de ce Code.

Si un salarié ou directeur fait état d'une violation réelle ou suspectée du Code par un tiers en toute bonne foi, il ne pourra conséquemment lui en être fait reproche. Tout manquement à l'exigence de communiquer une quelconque violation du Code suspectée ou réelle, ou tout manquement à coopérer dans le cadre de l'enquête sur cette violation, pourrait conduire à des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

### Responsabilité de se conformer au Code

Toute violation de ce Code sera investiguée, gérée promptement et traitée confidentiellement dans la mesure du possible.

Nous nous efforçons d'imposer une certaine discipline pour traiter toute violation du Code, en fonction de la nature et des faits liés à cette violation.

Le Groupe utilisera un système de sanctions disciplinaires progressif. Généralement il sera infligé des avertissements pour les violations les moins significatives ou la première violation.

Toute violation de nature plus grave pourrait conduire à d'autres mesures telles que la mise à pied sans salaire, la rétrogradation, la modification temporaire ou

permanente des fonctions ou des responsabilités, la perte ou la réduction du bonus ou de l'attribution d'actions, ou bien à plusieurs de ces mesures disciplinaires, ou bien toute autre mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Certaines violations de ce Code qui n'auraient pas été adressées sont considérées comme une dérogation implicite au code par la SEC.

De la même manière toute violation par un membre exécutif ou un cadre qui serait découverte mais non traitée pourrait devoir être communiquée en conformité avec les règlements de la SEC et aux standards applicables aux sociétés cotées.

En pareil cas, le Groupe devra communiquer la nature et la date de toute violation et le nom de la personne ayant commis cette violation.

« Toutes transactions sur les bons du trésor américain (U.S. Treasury trades) exécutées sur la plateforme eSpeed sont compensées avec Cantor Fitzgerald and Co (« CFC »), une société affiliée de la société eSpeed. La société CFC est membre du FINRA (anciennement NASD) et du FICC (Fixed Income Clearing Corporation), une filiale du « Depository Trust and Clearing Corporation. CFC et d'autres sociétés affiliées sont actives sur certains marchés, en affichant des prix sur la plateforme eSpeed pour leur compte propre ou en agissant en contrepartie de ces transactions avec d'autres utilisateurs de la plateforme. Une telle activité a pour but, entre autre, d'aider CFC et ses sociétés affiliées à gérer leurs positions en compte propre (y compris mais de manière non limitée les exécutions résultant d'une combinaison de transactions et d'erreurs), à faciliter les transactions, à améliorer la liquidité, à augmenter les courtages et à attirer des flux d'ordres. »

Rapportez les violations du Code si vous pensez avoir violé une disposition du Code de Conduite et d'Éthique, ou si vous observez, apprenez, ou en toute bonne foi suspectez que quelqu'un d'autre a violé le Code, vous devez rapporter immédiatement la violation ou la possible violation au Compliance Officer et vous devrez coopérer pleinement à toute investigation relative à la violation ou à la possible violation.

Concernant toute possible plainte financière, nous vous rappelons que BGC Partners dispose d'une procédure de plaintes financières qui est disponible sur le site intranet de BGC Partners.

Si vous rapportez de bonne foi un soupçon de violation par un tiers, vous ne ferez pas l'objet de représailles d'aucune sorte.

« Cliquez ici pour imprimer les pages de certification ».

Cette présentation a pour objet de servir en tant que représentation de certains des aspects importants du Code de Conduite et d’Ethique de BGC Partners. Vous devez encore lire, donner votre accord et certifier que vous vous conformez à l’intégralité du contenu du Code de Conduite et d’Ethique de BGC Partners.

Pour accéder à l’intégralité du Code de Conduite et d’Ethique de BGC Partners, nous vous invitons à vous rendre sur le site [www.bgcpartners.com](http://www.bgcpartners.com), ou à cliquer sur l’icône « ici ».

Nous vous remercions de cliquer sur le bouton ci-dessous lequel imprimera les deux pages suivantes certifiant que vous avez lu et donné votre accord au Code de Conduite et d’Ethique.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, vous avez ou un membre de votre famille été associé ou détenteur, d'un intérêt en capital dans une activité ou société professionnelle, y compris dans des organisations non lucratives, auprès desquels le Groupe ou l'une de ses sociétés affiliées aurait fait, durant les 5 dernières années fiscales du Groupe, ou aurait proposé de faire, durant la présente année fiscale des paiements pour des biens ou services?

Oui  Non

Si oui, merci de préciser:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, avez-vous été impliqué dans la sélection de prestataires, ou des prestataires avec lesquels vous avez des relations , y compris, de manière non limitative, une relation d'emploi ou toute autre relation matérielle au sein de laquelle vous ou votre famille avez un intérêt financier, ont-ils été sélectionnés ?

Oui  Non

Si oui, merci de préciser:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Je certifie avoir lu et donner mon accord pour être lié par l'intégralité du Code de Conduite et d'Ethique de BGC Partners. De même, je certifie que l'information que j'ai fournie dans les trois pages précédentes est complète, sincère et correcte à ma meilleure connaissance. Je m'engage à notifier sous bref délai au Groupe tout changement relatif à ces informations ou à tout événement de nature à rendre ces informations incomplètes ou incorrectes et à fournir toute information supplémentaire appropriée.

\_\_\_\_\_

Date

Nom :