

BGC パートナース株式会社 - ビジネス行動および倫理規範

BGC パートナース株式会社（以下、「当社」）の評判および誠実性は、当社の成功に欠かせない貴重な財産です。当社役員だけでなく各取締役を含む、当社の各従業員は、最高水準の倫理と誠実性へのコミットメントを示す姿勢で当社事業を営む責任があります。

ビジネス行動および倫理規範（以下、「本規範」）の目的は、取締役および従業員に倫理的リスクの領域に焦点を当てさせ、取締役および従業員が倫理的な問題を認識し、それに対処するのに役立つガイダンスを提供し、非倫理的行動を報告する仕組みを提供し、および誠実かつ責任ある文化を育むことにあります。どのような行動規範も、取締役および従業員の倫理的な思いやりある行為を置き換えることはできません。したがって、不誠実または非倫理的な行為、あるいは違法な行為は、本規範がそのような行為に明確に対応しているか否かにかかわらず、本規範の違反となります。

本規範は、以下の中心的な価値観に基づいています。

一般人、株主、顧客、サプライヤ、規制当局、ビジネスパートナー、取締役および従業員を含む当社のすべての関係に対して、各取締役および従業員は確固たるコミットメントを示す必要があります。

- 誠実性
- 正直な倫理的行動、
- 法律、規則および規制の遵守、
- 利害の対立およびそのような対立に見えるような状況の回避、
- 完全に公正かつ正確および適時な当社の一般情報開示、
- 適切な委任、指導および監督、
- 本規範の違反に対する敏速な内部報告、かつ
- 本規範を遵守する責任。

本規範の施行および監督

当社取締役会（以下、「取締役会」）には、本規範の施行における最終的な責任があり、これは計画期間の後、2004年6月1日をもって発効となります。当社監査委員会（以下、「委員会」）は、ナスダック上場基準と一致するよう、証券取引委員会が採択した規則の定めにより、株主総会招集通知または他の提出書類で情報開示する必要がある関連当事者取引を審査・承認します。当社法務担当責任者およびその被指名人（以下、

「法令遵守担当責任者」)の1人または複数人は、本規範を管理し、最高経営責任者および法務担当責任者を除き、従業員および役員に対する法令遵守担当責任者として機能します。委員会の議長は、最高経営責任者および法務担当責任者に対する法令遵守担当責任者として機能します。非従業員取締役は取締役会に報告します。

本規範の適用または解釈に関する質問は必然的なことです。気軽に法令遵守担当責任者に直接質問してください。

「当社の承認」がある場合のみに行うことができる特定の行動という旨の本規範の説明は、その指定の行動が実施される前に法令遵守担当責任者、あるいは必要に応じて取締役会または委員会の書面による事前承認を得る必要があることを意味しています。本規範は、例えば当社のインサイダー取引に関するポリシー、コンプライアンス・マニュアル、従業員ハンドブックなどの、当社の他すべてのポリシー・ステートメントおよび遵守手続と一緒に読んでください。

当社は年間ベースで、関連するポリシー・ステートメントを使用し、法令遵守担当責任者の裁量により、本規範に完全に準拠していることの証明を要求することがあります。すべての従業員は、本規範および関連するポリシー・ステートメントの内容と重要性におけるトレーニングを定期的に受け、違反を報告し、免除を申請する必要があります。

本規範の規定における免除申請

本規範の規定における免除は、合理的な期間を持って指定の行動の前に、法令遵守担当責任者に書面ですべての申請を提出して適切な評価を受ける必要があります。取締役または執行役員に関する免除には、取締役会による承認がなければならず、必要に応じて委員会の事前審査および推薦が必要です。しかし、承認を必要とする行動において、例えば未申請が不注意または正当な理由によるものであった場合は、指定の行動を起こした後の許可申請でも随時承認される場合があります。

ある状況下では、当社は本規範の免除および/あるいは修正を一般情報開示する必要があります。加えて当社は、免除が付与された場合、潜在的な免除、免除により恩恵を受ける当事者(達)の氏名、免除日および証券取引委員会(以下、「SEC」)の規則やナスダック上場基準により要求されているその他の開示を含む、付与された免除の性質を一般に情報開示する必要がある場合があります。

法律および規制の遵守

会社とその運営には様々な法律が適用され、中には刑事罰に処せられるものもあります。これらの法律には、連邦労働安全衛生法を含む、当社の事業、および株式公開企業としての地位に関連する連邦法および州法が含まれますが、それに限定されるものではありません。刑事違反の例には、中でも特に以下が含まれます。

- SEC への提出書類で、虚偽のまたは誤解を招くような情報開示を行う。
- 内部情報により取引を行う。
- 当社の資金またはその他の資産を窃盗、横領または誤用する。
- 脅迫、物理的強制またはその他の不正な手段を用いて金銭を収集する。

会社および/あるいは自分に個人的に適用される法律、規則、規制に準拠することは、各取締役および従業員の責任です。いかなる取締役または従業員も、他人や当社にその責任を委任することはできません。

贈収賄および汚職

当社は、贈収賄および汚職に故意に参加せず、贈収賄および汚職を容認しません。当社は、贈収賄および汚職防止ために制定された法令の遵守に取り組みます。これには、2010年英国贈賄防止法、1977年の米国海外腐敗行為防止法が含まれますが、これらに限定されません。ビジネス関係または活動が贈収賄または汚職と関係がある、またはそれらを促進するという知識がある、あるいはそうと疑うに足りる理にかなった理由がある場合、当社はビジネス関係を結ばない、または活動に携わりません。該当する贈賄防止および腐敗防止の法律を遵守することは各取締役および従業員の責任です。従業員は、当社の内部告発ポリシーに従って、贈収賄または汚職のいかなる疑惑も法令遵守担当責任者に報告する必要があります。

利害の対立

従業員や取締役と当社の間における利害の対立、または利害の対立に見える状況を伴う外部との関連および個人的関わり合い、財政およびその他の関係や活動は、当社従業員および役員のそれぞれが速やかに法令遵守担当責任者に報告することを、当社は要求しています。そのような関係や活動が既に報告されている場合は別で、その場合は当社がそうした対立を解決するための手段を取ることができます。「外部との関連」という用語には、当社を除く、個人の商業的、家族的または本質的な提携、交際、雇用が含まれます。

利害の対立を生じさせる可能性のあるすべての状況を想定し、それをカバーする規則を定めることは実用的ではありません。しかし、すべての利害の対立における状況の基本的要因は、従業員や取締役による当社関連の判断または行動に影響を与える可能性がある、または影響を与えるように見える、当社の最善の利益と従業員や取締役の利益間における、忠誠心の分裂または忠誠心の分裂の認識です。潜在的な利害の対立が発生する可能性がよくある、いくつかの影響されやすい分野に関してのガイドラインを以下に記載しています。以下は問題領域に関する完全な一覧ではなく、すべての状況下で当社の基本的な利害の対立ポリシーを適用する際のガイドであることを念頭に置いておくこと

が重要です。重要な基準は、本規範の精神を遵守することです。

上記にかかわらず、当社およびカンター・フィッツジェラルドとの関係は、現在当社間の契約で規定されており、および/あるいは、それ以外には監査委員会の審査対象となるため、それには本規範は適用されません。

ビジネス関係

従業員または取締役は、その人自身、その家族、そのビジネスパートナーまたは提携者が、当社がビジネス関係を持っている、または当社がそれを求めている会社、あるいは当社が競合する、または競合しようとしている会社である独立体を所有している、またはそれと実質的な直接的・間接的利害関係がある、あるいは負債を持っている場合に、利害の対立がある可能性があります。少額の株式投資または大規模な公開会社の債券は、それ以上のことがなければ、利害の対立を生じさせるとは考えられません。どの時点で投資が影響を与える可能性を持つほど、または影響を与えるように見えるほどに実質的になるかという問題は、個々の判断に大きく依存しており、特定の状況にケースバイケースで対処する必要があります。

利害の対立は、従業員または取締役、その家族、そのビジネスパートナーまたは提携者が、当社がビジネス関係を持っている、または当社がそれを求めている会社、あるいは当社が競合する、または競合しようとしている会社である独立体で、取締役、役員、従業員、アドバイザー、パートナー、コンサルタント、ブローカー、仲介業者、媒介者としての地位を保持している場合も発生する可能性があります。

当社は、各取締役および従業員が、当社の信用を傷つける可能性がある、不当に会社の悪評を生じさせる、または当社の誠実性に対する一般からの信頼を損なうような状況下においては、その者が会社の義務と責任を履行しないことを期待しています。従業員または取締役が当社の最善の利益のために行動しない原因となる可能性がある、または忠誠心の分裂を引き起こすように見える可能性があるような関連、利害およびビジネス関係は、本規範に定められた方法に従って最初に報告され、審査され、対処される場合のみ、またそれ以外には委員会が確証した場合にのみ許可されます。

贈り物の受諾

当社の事業に関して、特定の方法で行動するよう従業員に影響を与える贈り物のすべての形式は賄賂であり、許可されていません。ある状況下では、贈り物の交換および顧客接待が習慣的である、または適切である場合があります。

サプライヤの場合もまた、食事や宿泊を含むプログラムやイベントを彼らのために手配したり、それに彼らを参加させることは習慣的および適切な場合があります。同様に、通常の手段としてのビジネス上の食事や接待は適切であり、本規範の違反とはなりません。重要なのは、一定の距離を置いた関係を維持し、不当な影響力があるように見られ

る過剰または豪華な贈り物、イベントまたは個人的な金融取引を回避することです。従業員もまた、自分の仕事の遂行能力に影響を及ぼす可能性がある、顧客およびサプライヤとの個人的な金融取引を避ける必要があります。

外部での活動/雇用

他の独立体との活動を含む、従業員による外部との関連は、当社への職務および責任に専念することがその者に期待されている時間および注意を侵害する、または作業する製品の質や量に不利な影響を与えるものであってはなりません。加えて従業員は、当社の事前承認なしに、外部で雇用されることは、いかなるものも禁止されています。どのような状況下でも、すべての従業員または取締役は当社と競合する、あるいは自分自身、その家族、そのビジネスパートナーまたは提携者が、当社または系列会社に属する、または従業員や取締役が発掘した、あるいは従業員や取締役が当社における自分の地位のおかげで利用できるようになった、いかなるビジネス機会をも得ることは許されません。カンター・フィッツジェラルドの系列会社としての当社のステータスおよびその従業員としてのステータスは、そなわる本質に関して、このセクションの規定に違反することにはなりません。

市民/政治活動

そのような参加が、当社への職務および責任に専念することがその者に期待されている時間および注意を侵害するものでない限り、当社は市民活動、慈善活動および政治活動への従業員の参加をサポートしています。従業員は、当社またはその資産を関与させない方法で、あるいは当社の関与、推薦、スポンサーシップまたはサポートがあるように見えるような状態を招かない方法で、そうした活動を行うべきです。

カンター・フィッツジェラルドとの取引

カンター・フィッツジェラルドに関して発生する利害の対立の可能性を考える上で、監査委員会は、当社とカンター・フィッツジェラルド間のすべての取引が公正かつ合理的な関係にあることを保証するために、それを密接にかつ継続的に監視します。

利害の対立および関連当事者取引の報告手順

利害の対立に実際に関与する、あるいはそのように見える関連、利害、関係または活動の存在は、それが生じた時点で、各従業員は法令遵守担当責任者へ、各執行役員および取締役（法令遵守担当責任者を含む）は委員会へ、速やかに報告する必要があります。加えて、各従業員および取締役は、当社が SEC 規則の下で一般情報開示をする必要があるすべての関連当事者取引を報告する必要があります。これは、独立した委員会にそうしたすべての取引の承認を要求するナスダック上場基準のためです。こうした関係、活動、利害および関連当事者取引の未報告は、解雇もあり得る懲戒処分の根拠となります。関連、利害、関係、活動または取引の性質が、従業員または取締役が他の秘密を破らずに事態の詳細を開示することができないと考えているものである場合は、正当な場

合は必要に応じて、法令遵守担当責任者または委員会が、そうしたすべての従業員または取締役の責任に沿うかたちで、対立の解決を当事者と話し合います。利害の対立または利害の対立に見える状況につながる可能性がある、あるいは情報公開が必要になる可能性がある関連、利害、関係、活動または取引を知った時点で、取締役および従業員はできるだけ早く法令遵守担当責任者に相談することを、当社は勧めています。

法令遵守担当責任者、あるいは適切な場合には委員会または取締役会が、開示された利害の対立または関連当事者取引を審査し、当社の認否を提供して適切な方法を決定します。その者は、法令遵守担当責任者、委員会または取締役会が審査に必要と認めたすべての情報を提供することにより、審査プロセスに全面的に協力する必要があります。利害の対立に関する当社の行動は、本規範の精神を考慮に入れたものとなります。本ポリシーに基づき、取締役または従業員によって開示されたすべての関連、利害、関係、活動または取引は秘密に維持されます。ただし、会社の最善の利益によりその他が指示される場合、または法律によって要求された場合は、その限りではありません。

対立の解決

すべての場合において、利害の対立は倫理的な方法で処理される必要があります、それらは完全に開示され、解決される前に考慮される必要があります。法令遵守担当責任者、あるいは適切な場合には委員会または取締役会が、利害の対立のすべての質問を処理します。

法令遵守担当責任者、あるいは必要に応じて委員会または取締役会が、関連するすべての事実の審査により、行動が利害の対立には発展しないという判断、または対立の発展を避けるためのガイダンスを提供するという判断を下します。

実際のまたは潜在的な利害の対立は、以下を含むいくつかの方法で解決することができます。

- 接待や食事を含む、贈り物の申し出の場合には、贈り物を受諾するか拒否することで、適切な解決を導くことができます。
- 法令遵守担当責任者は単独で、あるいは監査委員会または取締役会と協議の上で、適切な行動を決定します。
- 従業員は、利害の対立に関する法令遵守担当責任者の決定において、監査委員会に対して再審理請求を行うことができます。
- 法令遵守担当責任者に対して完全に書面で情報開示されている、および法令遵守担当責任者により書面で承認されているすべての関連、利害、関係または取引への参加については、本規範の解釈上、委員会または取締役会はそれを利害の対立に関与するものとはみなしません。

- 利害の対立が実際に存在すると結論された場合、委員会または取締役会は、個人の一部またはすべての職務と責任を停止する、または適当と認められる期間中その者に当社での他の職務と責任を実行することを要求する、あるいは当社でのその者の地位からの辞任を求める可能性があります。
- 報告された利害の対立が外部との関連を伴っている場合、当社は永久的にその関連との取引を中止する可能性があります。あるいは、
- 報告された利害の対立が取締役に関連している場合、取締役は、問題に関する委員会の議論および決定から辞退することを要求される可能性があります。

完全で公正かつ正確および適時な当社の一般情報開示、

SEC への提出書類やプレスリリースによるものを含む、当社が公開する金融およびその他の情報開示の準備に直接的または間接的に参加するすべての従業員は、すべての該当する法律、規則、規制を遵守することに加えて、これらのガイドラインに従う必要があります。

- 正直に倫理的にかつ誠実に行動してください。
- 本規範に準拠してください。
- 完全で公正かつ正確、および理解しやすい適時な情報開示を確実にするために努力してください。
- 管理者は、リーダーシップとコミュニケーションを通して、その情報開示に関する法律下で一般への当社の義務を当社の従業員が理解していることを確認する必要があります。これには、結果は決して法律への準拠よりも重要でないことも含まれます。
- 必要な場合には、会社の情報開示に関する質問や懸念を提起し、そうした質問や懸念が適切に処理されていることを確実にしてください。
- 当社の一般情報開示の準備に関与する当社の取締役、従業員、社外監査役、弁護士、コンサルタント、アドバイザーには、正確で完全な、かつ客観的で関連性ある分かりやすい情報を適時に提供してください。
- 重要な事実を誤り伝えることなく、また独立した判断を他によって紛らわされることなく、誠意と責任を持ち、相当な注意を払い、力量と勤勉が伴った行動を取ってください。
- 作業環境において、同僚間で誠実で倫理的な行動を積極的に促進してください。

- 従業員が費やす、または従業員に委ねられているすべての当社の資産およびリソースの適切かつ責任ある使用および制御を達成してください。
- 当社の帳簿および記録が、従業員が知る限りにおいて完全で正確であり、および当社の情報開示の制御と手順、および内部統制システムに遵守するように記録する、または記録の入力作業に関与してください。

公正な取引

各取締役および従業員は、当社の顧客、サプライヤ、規制当局、ビジネスパートナー、およびその他と、公正かつ誠実に取引する必要があります。取締役または従業員が、不正操作、偽りの陳述、不適切な脅迫、詐欺、機密情報の乱用、またはその他の同様の非倫理的または不適切な行為を介して、不正な優位性を得てはいけません。

権限の委任

各従業員、および当社の各役員は特に、すべての権限の委任が範囲内で合理的かつ適切であり、適切な指導と継続的な監視がなされていることを確実にするために相当な注意を払う必要があります。委任前に、違法行為や非倫理的活動に従事する傾向の可能性があると信じる理由が当社にある従業員には、いかなる権限も委任されない可能性があります。

機密情報の取り扱い

取締役および従業員は、当社またはそれ以外の法的に指令されたものが情報開示を承認している場合を除いて、当社の顧客、サプライヤ、ビジネスパートナー、提携者、競合他社および他の従業員に関する情報を含む、当社における地位のおかげで取得した情報の機密を監視する必要があります。

本規範への違反行為の迅速な内部通報

取締役または従業員が本規範のいずれかの規定に違反した、またはその者が違反したと考える場合、あるいは他の者が本規範のいずれかの規定違反の対象となることを見た、知った、または正直にその疑いを持った場合、このような従業員または取締役は、実際のまたは疑わしい違反をすぐに法令遵守担当責任者または委員会の議長へ報告する必要があります、本規範へのすべての実際のまたは疑いのある違反の調査に協力する必要があります。

従業員または取締役が正直に、誰かによる実際のまたは疑いのある違反を報告する場合は、その者はいかなる種類の報復の対象ともされません。違反または違反の疑いを報告する要求、または本規範の違反あるいは違反の疑いの調査に協力する要求に従わない場合は、解雇を含む懲戒処分となる可能性があります。

本規範への遵守に関する責任

報告された本規範の違反は、調査され、速やかに対処され、可能な限り内密に処理されます。我々は、違反の性質と特定の事実に適合するように規範の各違反へ懲罰を課すことに努めています。当社は、進歩的な懲罰のシステムを使用しています。一般的にそれほど重要でない、初めての違反に対しては警告を發します。より深刻な性質の違反の場合は、給与なしの停職、降格、一時的または永続的な職務・責任の変更、ボーナスやオプションアワードの損失や削減、またはこれら任意の組み合わせといったような他の手段、あるいは解雇といったような懲戒処分となることがあります。

放置された本規範の特定の違反は、本規範の潜在的な免除として SEC で扱われます。したがって、取締役または執行役員による違反で、發覺して対処されていない違反は、証券取引委員会または該当する上場基準の規則や規定に基づき情報開示しなければならない場合があります。その場合は、当社は違反の性質、違反日、および違反行為をした者の氏名を開示する必要があります。

「eSpeed プラットフォーム上で実行されるすべての米国財務省証券は、eSpeed 系列会社、カンター・フィッツジェラルド株式会社（以下、「CFC」）に対して明確にする目的で決算します。CFC は、FINRA（旧 NASD）および Depository Trust & Clearing Corporation（証券保管振替機関）の子会社である、Fixed Income Clearing Corporation のメンバーです。CFC およびその他の系列会社は、彼らの口座の eSpeed プラットフォーム上で相場を張ることにより、およびプラットフォームのユーザーの取引の主体として機能することにより、特定の市場に参加しています。このような活動には、CFC およびその系列会社が独自のポジション（組み合わせ取引やエラーの結果としてもたらされたものを含みますが、これらに限定されません）を管理することを補助し、取引を容易にし、流動性を追加し、注文の流れを誘致する意図があります」。