

O Código de Conduta e Ética Empresarial da BGC Partners

Atualizado: Novembro de 2017

A reputação e integridade da BGC Partners, Inc. e suas subsidiárias (coletivamente, a “Empresa”) são bens valiosos, vitais para o sucesso da Empresa. Cada dirigente, funcionário (incluindo, sem limitação, funcionários terceirizados), agentes e consultores individuais da Empresa (cada um, uma “Pessoa Coberta”) é responsável por conduzir os negócios da Empresa de forma que demonstre o comprometimento aos mais altos padrões de éticas e integridade.

O propósito desse Código de Conduta e Ética Empresarial (este “Código”) tem o propósito de focar as Pessoas Cobertas em áreas de risco ético, fornecer orientação para auxiliar as Pessoas Cobertas a reconhecerem e lidar com questões éticas, fornecer mecanismos para denunciar conduta antiética e criar uma cultura de honestidade e responsabilidade. Nenhum código de conduta é capaz de substituir o comportamento ponderado de uma Pessoa Coberta ética. Sendo assim, qualquer ato desonesto, antiético e/ou conduta ilegal, constituirá uma violação ao Código, independentemente se o Código abordar especificamente tal conduta.

Este Código está baseado nos valores fundamentais a seguir:

Em todos os relacionamentos da Empresa, incluindo aqueles com o público, acionistas, clientes, fornecedores, reguladores, sócios, diretores e funcionários, cada Pessoa Coberta deve demonstrar um comprometimento sólido com:

- Integridade;
- Conduta honesta e ética;
- Obrigação pessoal e responsabilidade em cumprir este Código;
- Conformidade com leis, regras e normas;
- Evitar o conflito de interesses e o surgimento de tais conflitos;
- Divulgação completa, justa, precisa e adequada da Empresa ao público;
- Delegação, orientação e supervisão adequadas; e

• Notificação interna e imediata de violações deste Código. Implementação e supervisão deste Código

O Conselho de Administração da Empresa (o “Conselho”) é completamente responsável pela implementação desse Código. O Conselho Fiscal da Empresa (o “Conselho”) avaliará e aprovará, de acordo com os padrões de registro da Nasdaq, transações relacionadas que devem ser divulgadas em declarações de procuração ou outros registros de acordo com as regras adotadas pela Comissão de Valores Mobiliários (a “CVM”). O Conselheiro Geral da Empresa e um ou mais de seus designados (coletivamente, o “Responsável pela Conformidade”) irão administrar este código e servir como responsáveis pela conformidade para os funcionários, agentes, consultores individuais e dirigentes, que não o Diretor Presidente e o Conselheiro Geral. O diretor do Conselho servirá como o responsável pela conformidade para o Diretor Presidente e o Conselheiro Geral. Os diretores que não são funcionários deverão reportarem-se ao Conselho de Administração.

Dúvidas sobre a aplicação ou interpretação do Código são inevitáveis. Sinta-se à vontade para dirigir perguntas ao responsável pela conformidade.

Declarações neste Código no sentido de que certas ações podem ser tomadas apenas com a “aprovação da Empresa” significando que o responsável pela conformidade ou, conforme adequado, a Diretoria ou o Conselho deve aprovar previamente por escrito antes que a ação proposta possa ser realizada. Este Código deve ser lido em conjunto com todas as outras declarações de política e procedimento de conformidade da Empresa, incluindo, por exemplo, a política de informações privilegiadas da Empresa, manual de conformidade e manual do funcionário.

Podemos solicitar que obtenha certificação anualmente, para que esteja totalmente em conformidade com este Código e, a critério do responsável pela conformidade, com as declarações de política relacionadas. Todas as Pessoas Cobertas receberão treinamentos periódicos sobre os conteúdos e importância deste Código, além de declarações de políticas relacionadas e a forma como as violações devem ser reportadas e as isenções devem ser solicitadas.

Solicitação de isenção de qualquer provisão deste Código

Todas as solicitações de isenção de uma provisão deste Código devem ser solicitadas por escrito ao Responsável pela Conformidade, com um período sensato de antecedência da conduta proposta para uma revisão adequada. Qualquer isenção relacionada a um diretor ou dirigente deve ser aprovada pelo Conselho, e, quando for o caso, após revisão e recomendação do Conselho. Entretanto, para ações que requerem aprovação, solicitações de permissão subsequentes a uma determinada ação podem ser aprovadas de tempos em tempos se, por exemplo, tal falta de solicitação tenha sido inadvertida ou por uma boa causa.

Em alguns casos, a Empresa deve divulgar publicamente uma isenção e/ou alteração deste Código. Além disso, caso seja concedida uma isenção, a Empresa talvez tenha que divulgar publicamente a natureza de tal isenção outorgada, incluindo qualquer isenção implícita, o nome

da parte ou partes beneficiárias da isenção, a data da isenção e quaisquer outras divulgações exigidas pelas normas CVM ou padrões de registro da Nasdaq.

Conformidade com as Leis e Normas

Uma variedade de leis aplica-se à Empresa e suas operações e algumas possuem penalidades criminais. Tais leis incluem, mas não se limitam a, leis federais e estaduais relacionadas aos negócios da Empresa, incluindo leis federais de segurança ocupacional, práticas de emprego e trabalho e o status da Empresa como companhia pública. Exemplos de infrações criminais da lei incluem, entre outros:

- fazer divulgações falsas ou enganosas em documentos apresentados à CVM;
- negociar informações privilegiadas;
- roubar, desviar ou aplicar mal os fundos ou outros bens da Empresa; ou
- utilizar ameaças, força física ou outros meios não autorizados para receber dinheiro.

É de responsabilidade de cada Pessoa Coberta cumprir as leis, regras e normas aplicáveis à Empresa e ou a pessoa. Nenhuma Pessoa Coberta pode delegar sua responsabilidade a outro ou à Empresa.

Suborno e corrupção

A Empresa não participa conscientemente ou tolera suborno ou corrupção. A Empresa está comprometida a estar em conformidade com as leis e regulamentos relevantes criados para combater suborno e corrupção, incluindo, mas não se limitando a Lei Contra Suborno do Reino Unido de 2010 e a Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior de 1977. A Empresa não pode entrar em um relacionamento comercial ou envolver-se em atividades se sabe ou tem motivos para suspeitar que um relacionamento comercial ou atividade está relacionado com ou possa facilitar o suborno ou corrupção. É de responsabilidade de cada Pessoa coberta cumprir com as leis aplicáveis contra o suborno e a corrupção. É exigido que as Pessoas Cobertas reportem quaisquer suspeitas de suborno e corrupção ao Responsável pela Conformidade ou de acordo com a política de denúncia da Empresa.

Conflitos de Interesse

A Empresa requer que cada Pessoa Coberta informe imediatamente suas associações externas e negócios pessoais, financeiros e outros relacionamentos e atividades que possam envolver um conflito de interesse ou aparentar um conflito de interesse entre tal Pessoa Coberta e a Empresa ao Responsável pela Conformidade, a menos que tal relacionamento ou atividade tenha sido informado anteriormente, para que a Empresa possa tomar medidas para tratar tais conflitos de interesse. O termo “associação externa” refere-se qualquer afiliação comercial, relacionada à família, afiliação material ou emprego externo de um indivíduo, que não com a Empresa.

É inviável conceber e apresentar um conjunto de regras que possa abranger todas as situações em que um conflito de interesses possa surgir. O fator básico em todas as situações de conflitos de interesse é a divisão de lealdade ou a percepção de divisão de lealdade entre os interesses da Empresa e os interesses de uma Pessoa Coberta que poderia afetar, ou parece afetar o julgamento ou ações da Pessoa Coberta relacionadas à Empresa. Diretrizes relativas a alguns temas delicados, nos quais potenciais conflitos de interesses possam ocorrer, são apresentadas abaixo. É importante lembrar que a lista a seguir não é exaustiva, com áreas problemáticas e sim um guia para a aplicação da política básica de conflito de interesses da Empresa para qualquer situação. O critério importante é aderir ao espírito deste Código.

Não obstante os itens supramencionados, os relacionamentos entre a Empresa, Cantor Fitzgerald, L.P., suas subsidiárias e afiliadas (coletivamente, “Cantor Fitzgerald”) e/ou, após a oferta pública inicial, Newmark Group, Inc. e suas subsidiárias e afiliadas (coletivamente, “Newmark”), não devem ser regidos por este Código por estarem atualmente prescritos por acordos entre a Empresa, Cantor Fitzgerald e/ou Newmark e/ou de outra forma sujeitos a revisão do Conselho Fiscal.

Relações comerciais

Uma Pessoa Coberta pode ter um conflito de interesse caso ela/ele, um membro de sua família, sócio ou associado: (a) possua ou tenha interesse considerável direto ou indireto em, ou incorre em endividamento para uma entidade na qual a Empresa possui ou esteja buscando uma relação de negócios, ou (b) na qual a Empresa seja concorrente ou esteja buscando concorrer. Investimentos em quantidades pequenas de ações ou títulos de uma grande empresa pública não devem, sem mais, dar origem a qualquer conflito de interesse. A dúvida de quando um investimento pode tornar-se tão substancial que possa afetar, ou parecer afetar o julgamento de um indivíduo depende em grande parte de circunstâncias particulares e devem ser abordados caso a caso.

Um conflito de interesses também pode surgir quando uma Pessoa Coberta, um membro de sua família ou um sócio tenha uma posição na empresa como dirigente, diretor, funcionário, consultor, assessor, agente, intermediário ou mediador com uma entidade na qual a BGC Partner possua ou esteja buscando uma relação de negócios, ou seja um concorrente ou esteja buscando concorrer.

A Empresa espera que cada Pessoa Coberta não deixe de cumprir seus deveres e responsabilidades para com a Empresa, sob circunstâncias que possam difamar a Empresa, causar críticas injustificadas à Empresa ou prejudicar a confiança pública na integridade da Empresa. Desta forma, tais associações, participações e relacionamentos comerciais que possam fazer com que a Pessoa Coberta não atue no melhor interesse da Empresa, ou que possa parecer causar lealdades divididas, serão permitidas somente após serem informadas previamente, avaliadas e abordadas da forma prevista neste Código, ou estabelecidas de outra forma pelo Conselho.

Aceitar presentes

Qualquer forma de presente que possa influenciar um funcionário a agir de uma maneira específica com relação aos nossos negócios é considerada suborno e não é permitida. Em algumas circunstâncias, pode ser tradicional ou apropriado a troca de presentes, lazer ou organizar ou participar de programas e eventos que incluem refeições e hospedagens com clientes e fornecedores. Da mesma forma, refeições e entretenimento de negócios de curso normal são adequados e não são uma violação do Código. A melhor forma é manter uma relação com certa distância e evitar presentes, eventos e transações financeiras pessoais excessivas e luxuosas, para não parecer uma influência indevida. Um funcionário também deve evitar transações financeiras pessoais com clientes e fornecedores que possam influenciar a capacidade de exercer seu trabalho.

Atividades/Contratações externas

Qualquer associação externa feita por um funcionário ou agente, incluindo atividades com outras entidades, não deve interferir no tempo e atenção que é esperado que um funcionário dedique suas responsabilidades e deveres à Empresa ou afetar adversamente a qualidade ou quantidade de seu produto de trabalho. Além disso, funcionários e agentes estão proibidos de participar de qualquer emprego externo ou acordo de prestação de serviço sem aprovação prévia da Empresa. Sob nenhuma circunstância é permitido que uma Pessoa Coberta compita com a empresa ou apodere-se de quaisquer oportunidades de negócios pertencentes à Empresa ou suas afiliadas, ainda que para algum membro de sua família, sócios ou associados, mesmo que a Pessoa Coberta descubra ou esteja disponível para tal Pessoa Coberta devido a sua posição na Empresa. A situação da Empresa e certos funcionários como afiliados à Cantor Fitzgerald e/ou Newmark não devem, por si, ser uma violação ao Código.

Atividades cívicas/políticas

A Empresa apoia a participação de funcionários e agentes em atividades cívicas, de caridade e políticas. Funcionários e agentes devem realizar tais atividades de maneira que não envolva a Empresas, nem criar uma aparência de envolvimento, apoio ou patrocínio da Empresa e de maneira que não interfira com suas tarefas e responsabilidades para com a Empresa ou afete negativamente a qualidade e quantidade de seu trabalho.

Transações com Cantor Fitzgerald ou Newmark

Devido ao potencial para conflito de interesse que possa surgir com relação a Cantor Fitzgerald e/ou Newmark, o Conselho Fiscal monitora atentamente todas as transações entre a Empresa e Cantor Fitzgerald e/ou Newmark de forma contínua, para garantir que estejam em condições justas e razoáveis.

Procedimento de denúncia para conflitos de interesse e transações de partes relacionadas

Cada funcionário, agente e consultor individual deve denunciar imediatamente ao Responsável pela Conformidade e cada diretor e executivo (incluindo o Responsável pela Conformidade) deve informar imediatamente ao Conselho a existência de quaisquer associações, interesses,

relações ou atividades, conforme surgirem, que impliquem ou pareçam implicar conflito de interesse. Além disso, cada Pessoa Coberta deve denunciar todas as transações de partes relacionadas que a Empresa deverá divulgar publicamente sob as normas da CVM ou padrões de registro da Nasdaq que requerem um comitê independente do Conselho para aprovar tais transações. A falta de denúncia de tais relacionamentos, atividades e transações relacionadas será motivo para ação disciplinar, o que pode incluir demissão. Quando a natureza da associação, interesse, relacionamento, atividade ou transação seja tal que uma Pessoa Coberta acredite ser incapaz de divulgar os detalhes do assunto sem violar outras confidências, o Responsável pela Conformidade ou o Conselho, conforme apropriado, se justificado, discutirá com ele/ela uma resolução para o conflito consistente com todas as suas responsabilidades. Solicitamos a todas as Pessoas Cobertas que consultem o responsável pela conformidade tão logo descubram uma associação, interesse, relacionamento, atividade ou transação que possa resultar em um conflito de interesses, o surgimento de um conflito de interesse ou possa exigir divulgação pública.

O Responsável pela Conformidade ou, quando apropriado, o Conselho, irá avaliar todas as divulgações de quaisquer conflitos de interesse ou transação de partes relacionadas e determinar a maneira apropriada pela qual será fornecida a aprovação ou desaprovação da Empresa. Cada Pessoa Coberta deve cooperar totalmente com o processo de avaliação, fornecendo todas as informações que o responsável pela conformidade julgar necessárias para análise. As ações da Empresa no que diz respeito ao conflito de interesses, levarão em conta o espírito deste Código. Todas as associações, interesses, relacionamentos, atividades ou transações divulgadas por qualquer Pessoa Coberta de acordo com esta política devem ser mantidas em sigilo a menos que os melhores interesses da Empresa ditem de outra forma, ou seja exigido por lei de outra forma.

Deliberação de conflitos

Em todos os casos, os conflitos de interesse devem ser resolvidos de forma ética e devem ser totalmente divulgados e deliberados antes de serem resolvidos. O Responsável pela Conformidade ou, quando apropriado, o Conselho, irá lidar com todas as questões de conflitos de interesse. O Responsável pela Conformidade e, conforme apropriado, o Comitê ou Conselho podem determinar, após a avaliação de todos os fatos pertinentes, que a conduta não caracteriza um conflito de interesse ou pode fornecer orientação para evitar que o conflito evolua.

Um conflito de interesse real ou em potencial pode ser resolvido de diversas formas, incluindo as a seguir:

- Caso seja oferecido um presente, incluindo entretenimento ou refeições, a resolução apropriada pode ser a Pessoa Coberta aceitar ou rejeitar o presente;
- O Responsável pela Conformidade pode determinar somente a medida adequada ou consultar o Conselho Fiscal ou o Conselho;
- Um funcionário ou agente podem apelar a determinação pelo Responsável pela Conformidade de um conflito de interesse ao Conselho Fiscal;

- Qualquer associação, interesse, relacionamento ou participação em uma transação que seja totalmente comunicado por escrito para, e aprovado por escrito pelo Responsável pela Conformidade, o Comitê ou Conselho não será considerado um conflito de interesses para os propósitos deste Código;

- Caso seja concluído que um conflito de interesse realmente exista, o Comitê ou Conselho pode suspender alguns ou todos os deveres e responsabilidades da Pessoa Coberta ou exigir que ela/ele desempenhe outras funções com a Empresa por determinado período, conforme for apropriado ou poderá ser solicitado que tal Pessoa peça demissão de seu cargo na Empresa;

- No caso de o conflito de interesses informado envolver uma associação externa, a Empresa pode deixar permanentemente de fazer negócios com essa associação; ou

- No caso de o conflito de interesses informado envolver um diretor, poderá ser solicitado que o mesmo abstenha-se das discussões e quaisquer decisões do Conselho em determinado assunto.

Divulgação completa, justa, precisa e adequada da Empresa ao público

Todos os funcionários que participarem, direta ou indiretamente, da preparação das divulgações financeiras e outras realizadas pela Empresa ao público, incluindo seus arquivos com a CVM ou comunicado de imprensa, devem, além de cumprirem todas leis, regras e normas aplicáveis, seguir as seguintes diretrizes:

- Agir de forma honesta, ética e íntegra;

- Agir de acordo com este Código;

- Empenhar-se para garantir uma divulgação completa, justa, adequada, precisa e compreensível;

- Os gestores devem, através de liderança e comunicação, garantir que os funcionários da Empresa compreendam as obrigações da Empresa para com o público perante a lei, com relação às suas divulgações, incluindo que resultados nunca são mais importantes do que o cumprimento da lei;

- Apontar dúvidas e preocupações sobre a divulgação pública da Empresa quando necessário e garantir que tais dúvidas e preocupações sejam tratadas de forma adequada;

- Fornecer informações precisas, completas, objetivas, relevantes, adequadas e compreensíveis aos diretores, funcionários, auditores externos, advogados, consultores e conselheiros da Empresa envolvidos na preparação das divulgações da Empresa ao público;

- Agir em boa fé, com responsabilidade e cuidado, competência e empenho, sem deturpar fatos relevantes ou permitir que seu julgamento seja subordinado a outros;

- Incentivar de maneira proativa comportamentos honestos e éticos entre colegas no ambiente de trabalho;

- Fazer uso apropriado e responsável de e controlar todos os bens e recursos da Empresa empregados por ou confiados a tais funcionários;
- Compor ou participar da composição dos livros e registros da Empresa com a maior qualidade possível e cumprir os controles e procedimentos de divulgação da Empresa e com o sistema de controles internos.

Negociação Justa

Cada Pessoa Coberta deve negociar de forma justa e em boa fé com os clientes, fornecedores, reguladores, sócios e outros da Empresa. Nenhuma Pessoa Coberta pode tirar proveito injusto de outros através de manipulação, falsas declarações, ameaças inadequadas, fraude, abuso de informações confidenciais ou outra conduta não ética ou imprópria semelhante.

Delegação de Autoridade

Todos os funcionários e particularmente todos os dirigentes da Empresa, devem agir em boa fé, para garantir que qualquer delegação de autoridade seja razoável e apropriada no âmbito, além de incluir supervisão e monitoramento adequados. Não pode ser delegada nenhuma autoridade a funcionários que a Empresa tem motivos para crer que, antes da delegação, tenha uma propensão para se envolver em atividades ilegais ou não éticas.

Abordagem de informações confidenciais

As Pessoas Cobertas devem observar a confidencialidade da informação que adquiriram em virtude de suas posições na Empresa, incluindo informações sobre os clientes da Empresa, seus fornecedores, parceiros de negócios ou associados, concorrentes e outros funcionários, exceto quando a divulgação for aprovada pela Empresa ou legalmente obrigatória.

Notificação interna imediata de violações a este Código

Se uma Pessoa Coberta violar ou acreditar ter violado quaisquer cláusulas deste Código, ou caso tenha observado, tomado conhecimento ou em boa fé suspeite que outra pessoa sujeita à este Código tenha violado qualquer uma de suas cláusulas, tal Pessoa Coberta deve denunciar imediatamente tal violação efetiva ou possível ao Responsável pela Conformidade ou ao Presidente do Conselho e deve cooperar totalmente em qualquer investigação de tal violação efetiva ou possível a este Código.

Se uma Pessoa Coberta denunciar uma suspeita de violação por outro em boa fé, o denunciante não estará sujeito a qualquer tipo de retaliação. Uma violação da exigência de denunciar violações ou suspeitas de violações, ou para cooperar em uma investigação de uma violação ou suspeita de violação a este Código, pode resultar em ação disciplinar que pode incluir demissão.

Responsabilidade em cumprir este Código

As denúncias de violação a este Código serão investigadas, abordadas imediatamente e tratadas de forma confidencial, na medida do possível. Nos esforçamos para impor disciplina em cada violação de Código que se encaixa na natureza e fatos particulares da violação. A Empresa utiliza um sistema de disciplina progressiva. Geralmente são emitidos avisos para violações pela primeira vez ou menos significativas. Violações de naturezas mais sérias podem resultar em outras medidas, como suspensão não remunerada, rebaixamento de cargo, mudança temporária ou permanente de deveres ou responsabilidades, perda ou redução de bônus, prêmios de opção ou qualquer combinação dessas ou outras ações disciplinares, como a rescisão do emprego.

Certas violações a este Código que não foram abordadas são vistas pela CVM como isenções implícitas deste Código. Em conformidade, uma violação feita por um diretor ou dirigente que for descoberta e não analisada poderá ter que ser divulgada de acordo com as normas e regulações da CVM ou padrões de registro aplicáveis. Em tais casos, a Empresa deve divulgar a natureza de qualquer violação, a data da violação e o nome da pessoa que cometeu a violação.