

BGC Partners, Inc. の「ビジネスの行動と倫理に関する規範」

更新日：2017年11月

BGC Partners Inc. およびその子会社（以後まとめて「当社」）の評判と誠実さは、当社の成功にとって不可欠なものであり、価値ある資産になります。当社のそれぞれの役員、取締役、従業員、（派遣社員を含みますが、これに限るわけではありません）、ブローカー、および個々のコンサルタントは、倫理と誠実さの面で最も高い基準を満たせるように当社の業務を遂行することに責任があります。

この「ビジネスの行動と倫理に関する規範」（以後「本行動規範」）の目的は、倫理的なリスクがある領域に関して対象者に焦点を合わせ、対象者が倫理的問題を認識して、対処できるようガイダンスを行い、非倫理的な行動について報告するためのメカニズムを提供し、そして正直さと説明責任の文化を育成することにあります。いかなる行動規範であれ、倫理的な対象者の思慮深い態度に置き換わることはできません。従って、不正直、非倫理的、あるいは違法な行動は、本行動規範が具体的にそのような行動について規定を設けているか否かにかかわらず、本行動規範への違反を構成します。

本行動規範は以下の核となる価値観に基づいています。

公衆、株主、顧客、サプライヤー、規制当局、ビジネスパートナー、取締役、および従業員などとの当社のすべての関係において、それぞれの対象者が以下に関して強い責任感を持たなければなりません。

- ・ 誠実さ
- ・ 正直で倫理的な行動
- ・ 本行動規範の遵守に関する個人的な責任および説明責任。
- ・ 法律、規則、および規制の遵守。
- ・ 利害の衝突およびその可能性があることの回避
- ・ 公衆に対する当社による完全、公正、正確、そしてタイムリーな開示。
- ・ 適切な委任、ガイダンス、および監督。そして

- ・ 本行動規範の違反に関する即時の内部報告。 本行動規範の実施と監督

当社の取締役会（以後「本取締役会」）

は本行動規範の実行に関して最終的な責任があります。当社の監査委員会（「本委員会」）

は、ナスダックの上場基準に従って、関連当事者の取引を審査して承認します。こうした取引は証券取引委員会（「SEC」）

が採用している規則に従って、委任状またはその他の申請書で開示されなければなりません。当社の法律顧問（法務担当役員）および法律顧問が指定した1人または複数の人（集合的に「コンプライアンス担当役員」）

が本行動規範を管理し、最高経営責任者と法律顧問を除く、従業員、ブローカー、個々のコンサルタント、および役員を対象としてコンプライアンス担当役員として業務を行います。本委員会の委員長は、最高経営責任者と法律顧問に対するコンプライアンス担当役員として業務を行います。非従業員の取締役は取締役会に直属します。

本行動規範の適用または解釈に関する質問が生じることは、必然的なことです。遠慮なくコンプライアンス担当役員に直接質問をしてください。

本行動規範に「当社の承認」がある場合にのみ特定の行動を取ることができると定めているのは、提案された行為が行われる前に、コンプライアンス担当役員、または本取締役会、もしくは本委員会が事前に書面による承認をしなければならない、という意味です。本行動規範は、例えば、当社のインサイダー取引ポリシー、コンプライアンスマニュアル、および従業員ハンドブックなど、当社のその他のポリシーにおけるすべての規定やコンプライアンス手順と共に読まれる必要があります。

当社は、コンプライアンス担当役員の裁量で、年間ベースにより対象者が本行動規範および関連ポリシーの規定を完全に遵守しているかどうか尋ねることがあります。すべての対象者が本行動規範および関連ポリシーの規定の内容と重要性のみならず、違反の報告の仕方やどのようにして免責が要求されなければならないかについて定期的なトレーニングを受けます。

本行動規範の条項の免責の要求

何らかの行動を提案した場合、コンプライアンス担当役員に、適切な検討を求めて本行動規範の条項の免責を書面で要求する必要があります。取締役または上級役員に関する免責は、本取締役会による承認、あるいは適切な場合、本委員会の事前の検討と推奨が必要になります。しかし、承認が求められる行為であっても、その行為を行った後で許可を求めることが許される場合があります。例えば、そうした要求をしなかったことが故意でない場合や、正しい理由によるものであった場合などがそうです。

何らかの事情において、当社は本行動規範の免責、および/もしくは修正について、公的に開示することが必要になる場合があります。さらに、免責が承諾された場合、当社

は許可された免責の性質を公的に開示する必要があります。これには、黙示的な免責、免責から利益を得る当事者の名前、免責の日付、およびSECの規則またはナスダックの上場基準が要求するその他の開示などが含まれます。

法律と規則の遵守

さまざまな法律が当社およびその業務に適用されますが、刑事罰が科されるものもあります。これらの法律には、連邦の労働安全衛生法、従業員および労働の慣行に関する法律、および株式公開企業としての当社の地位に関する法律など、当社のビジネスに関連する連邦や州の法律が含まれますが、これらに限るわけではありません。法律の刑法上の違反の例には以下が特に含まれます。

- 誤ったもしくは紛らわしい開示の書類をSECに提出する。
- 内部情報に基づく取引をする。
- 当社の資金またはその他の資産を盗む、横領する、または不適切に流用する。
- 脅迫、有形力の行使、またはその他の無許可の手段によってお金を集める。

それぞれの対象者が、当社および対象者個人に適用される法律、規則、および規制に従うことは、それぞれの対象者の責任です。いかなる対象者も別の人または当社に自身の責任を委任してはいけません。

賄賂および不正行為

当社が、故意に賄賂や不正行為に関わることはありませんし、そうしたことを許容しません。当社は、賄賂や不正行為を撲滅するように設計された関連の法律と規則を遵守します。こうした法律には英国2010年贈収賄法および米国1977年海外腐敗行為防止法などが含まれますが、これらに限るわけではありません。何らかのビジネス上の関係または活動が賄賂や不正行為と関連しているということを当社が知っている場合は、または当社がそうであると疑うことができる合理的理由がある場合は、当社はそうしたビジネス上の関係や活動を行いません。適用される賄賂や不正行為の防止法に従うことは、それぞれの対象者の責任です。対象者は賄賂や不正行為の疑いがある場合は、そのことをコンプライアンス担当役員に報告する必要があります。あるいは、当社の内部告発ポリシーにしたがう必要があります。

利害の衝突

当社は、対象者の外部提携または個人的なビジネス上、金融上、またはその他の関係および活動が、その対象者と当社との間で利害の衝突になっている場合、もしくは利害の衝突になりそうな場合は、各対象者がそのことを直ちにコンプライアンス担当役員に報

告することを求めています。ただし、そうした関係または活動がすでに報告済みであつて、当社がそうした利害の衝突に対処するための手順を取ることができるようになっていいる場合は除きます。「外部提携」という用語は、個人が当社以外と商業的、家族的、または、それ以外の形で重要な連携、提携、または雇用関係を持つことを含んでいます。

利害の衝突が起こりうるすべての状況をカバーできる規則を、検討して定めることは実際問題として不可能です。しかしながら、すべての利害の衝突の状況において基本となる要素は、当社の最良の利益と対象者の利益との間で忠誠心を分割すること、もしくは忠誠心の分割を認知することです。これは対象者の当社に対する判断もしくは行動に影響を及ぼす可能性があります。潜在的に利害の衝突が起こりうる可能性があるいくつかの重要な分野に関するガイドラインは、以下のように定められています。下記は、問題領域に関する完全なリストではないということを忘れないでください。これは、むしろ当社の基本的な利害の衝突のポリシーを、さまざまな状況に適用することにおけるガイドとなるものです。重要な基準となることは本行動規範の精神を固守することです。

前述にかかわらず、当社、Cantor Fitzgerald, L.P.、およびその子会社と関連会社（以後まとめて「Cantor Fitzgerald」）、および/もしくは、その新規株式公開に続く、Newmark Group, Inc. およびその子会社と関連会社（以後まとめて「Newmark」）は、本行動規範によって管轄されることはないものとします。なぜなら、これらの会社は現在当社およびCantor Fitzgeraldおよび/もしくはNewmarkとの間の合意書によって規制されている、もしくはその他の形で監査委員会の審査の対象になっているからです。

ビジネス関係

対象者は、もしその対象者が、あるいは自分の家族またはビジネスパートナーやアソシエイトが以下の場合には、利害の衝突をしている可能性があります。(a) 当社がビジネス関係を持っている、もしくは持つことを求めている実体、あるいは (b) 当社が競争をしている、もしくは競争の機会をうかがっている実体に対して、大きな直接的または間接的な利権を持っている、もしくは負債を負っている。大規模な株式公開会社に少量の株式または債券を投資することは利害の衝突をもたらしません。どれくらい大きな投資をしたら個人の判断に影響が出るのかに関する疑問は、特定の状況に大きく依存するものであって、ケースバイケースで対処しなければなりません。

また、利害の衝突は対象者、その家族の一員、ビジネスパートナー、またはアソシエイトが、当社がビジネス関係を持つ、もしくは持つことを求めている実体の、あるいは当社が競争をしている、もしくは競争の機会をうかがっている実体の取締役、役員、アドバイザー、またはパートナー、コンサルタント、ブローカー、ファインダー

(事業者のために投資機関を見つけ両者間の仲介をする会社または個人)、または仲介者としての地位を占めている場合に起こりうる可能性があります。

当社は、当社の信用を失う恐れがあるような状況下において、あるいは不当な当社の批判に結び付く、もしくは当社の誠実さに対する公衆の信頼を損なう恐れがあるような状況下において、対象者が自身の当社に対する義務や責任を放棄することがないようにすることを期待しています。従って、対象者が当社の最良の利益のために行動できないようにする可能性がある、もしくは忠誠心を分割する原因となるような、提携関係、利害関係、およびビジネス関係については、そうした関係がまず最初に本行動規範に定める手順によって、もしくはその他の形式で本委員会が定める手順によって、報告され、審査され、そして対処されてからのみ許可されるものとします。

贈り物の受け取り

従業員が当社のビジネスに関して特定の方法で行動することに影響を及ぼすようないかなる形式の贈り物も賄賂と見なされ、許容されていません。何らかの事情下では、顧客やサプライヤーと贈り物を交換したり、もてなしを提供することが慣例となっている、または適切な場合もあるかもしれません。また同様に、食事や宿泊などを含んでいるプログラムやイベントを手配したり、または参加することが、慣例となっている、または適切な場合もあるかもしれません。同様に、通常のビジネス過程における会食や接待は適切であって、本行動規範に違反しません。重要なことは、目的に沿った関係を保つことであり、不当な影響力を行使することを目的として、過度なあるいは贅沢な贈り物、イベント、または個人的な金融取引をすることは回避しなければなりません。また、従業員は、自分の仕事をする上でその能力に影響を及ぼす可能性があるような顧客やサプライヤーと、個人的な金融上の取引することは避けるべきです。

外部的活動/雇用

従業員またはブローカーが外部提携に関わることによって、あるいはその他の実体の活動に関わることによって、従業員が当社への義務や責任に向けることを期待されている時間や注意が減らされるようなことがあってはいけません。あるいは、従業員の仕事内容の質や量に悪影響が出てはいけません。加えて、従業員およびブローカーは当社の事前承認がない場合は、外部雇用や業務の取り決めに参加することは禁止されています。いかなる事情下でも、対象者または自分自身もしくは自分の家族の一員、あるいはビジネスパートナーまたはアソシエイトは、当社と競合することは許可されておらず、また当社やその関連会社に属するいかなるビジネス上の機会にも、あるいは対象者の当社における地位のおかげで対象者が見つけた、もしくは対象者にとって利用可能となったいかなるビジネス上の機会にも、参加することは許可されていません。Cantor Fitzgeraldおよび/もしくはNewmarkの関連会社としての当社およびその従業員の地位は、このセクションに違反したものであってはいけません。

市民/政治活動

当社は、市民活動、慈善活動、および政治活動への従業員およびブローカーの参加をサポートします。従業員とブローカーはこうした活動を当社を巻き込まないような形で行うこととします。あるいは、そうした活動は、当社があたかも関わっている、裏打ちしている、スポンサーになっている、あるいはサポートしているかのような外観を呈するものであってはいけません。また、そうした活動は、従業員とブローカーの当社への義務や責任が干渉されるような形で行われたり、あるいは、従業員とブローカーの仕事内容の質や量に悪影響が出るような形で行われてはいけません。

Cantor FitzgeraldおよびNewmarkとの取引

Cantor

Fitzgeraldおよび/もしくはNewmarkとの間で利害の衝突が起こる可能性を考慮し、監査委員会は当社とCantor

Fitzgeraldおよび/もしくはNewmark間の取引を進行ベースで細かく監視し、そうした取引が公正かつ合理的な条件で確実に行われるようにします。

利害の衝突および関連当事者の取引を報告する手順

利害の衝突を生み出す提携、利権、関係、または活動が実際に生じた場合は、もしくはその可能性がありそうな場合は、各従業員、ブローカー、および個々のコンサルタントはコンプライアンス担当役員に直ちに報告しなければなりません。そして、各上級役員および取締役（コンプライアンス担当役員を含む）

は、本委員会に即時にこれを報告しなければなりません。加えて、各対象者は、本取締役会から独立した委員会を要求するナスダックの上場基準を理由として当社がSEC規則下で公衆に情報開示する必要がある、すべての関連当事者との取引を報告して、そうしたすべての取引への承認を受けなければなりません。そうした関係、活動、利権、および関連当事者との取引を報告しなかった場合は、解雇を含む懲戒処分の理由となる場合があります。提携、利権、関係、活動、または取引が、対象者の信じるところにおいて、他の機密保持の義務に違反することなしでは、その案件の詳細を開示できない性質のものである場合、コンプライアンス担当役員または本委員会は、それが正当であると認める場合、対象者と話し合いをして対象者の全責任において利害の衝突の解決を図るものとし、当社、利害の衝突になる可能性がある、もしくは公衆への開示が必要になる可能性がある、提携、利権、関係、活動、または取引について知り次第、すべての対象者がコンプライアンス担当役員とできるだけ速やかに相談するよう奨励しています。

コンプライアンス担当役員、または適切な場合は本委員会または本取締役会が、利害の衝突または関連当事者の取引に関するすべての開示を審査して、適切な処理を決定し、それによって当社の承認もしくは却下が行われます。各対象者は、コンプライアンス担

当役員、本委員会、または本取締役会が審査に必要と見なすすべての情報を提供して、全面的に審査のプロセスに協力しなければなりません。利害の衝突に関する当社の行為は、本行動規範の精神を考慮に入れたものです。本ポリシーに従って対象者が開示したすべての提携、利権、関係、活動、または取引が機密に保たれるものとします。ただし、当社の最良の利益の観点から別の行動が示唆される場合や、法律によって開示が要求された場合を除きます。

衝突の解決

いずれの場合においても、倫理的な方法で利害の衝突に対処しなければなりません。それが解決されるには、完全な開示がされて考慮が行われなければなりません。コンプライアンス担当役員、または適切な場合は本委員会または本取締役会が、利害の衝突に関するすべての疑問を扱います。コンプライアンス担当役員、または適切な場合は本委員会または本取締役会が、すべての関連する事実を審査した上で、ある行為が利害の衝突にならないかどうかを判断します。もしくは、衝突に発展しないようにするためのガイダンスを提供します。

実際の、または潜在的な利害の衝突は、下記のようなさまざまな方法で解決できます。

- ・
接待や食事などを含む贈り物の提供の場合、対象者にとっての適切な解決策は、その贈り物を受け取るか、または拒否することです。
- ・
コンプライアンス担当役員が単独で、もしくは監査委員会または本取締役会と相談して適切な行動を決定できるかもしれません。
- ・
従業員またはブローカーは利害の衝突に関するコンプライアンス担当役員の判断について監査委員会に申し立てを行うことができます。
- ・
コンプライアンス担当役員、本委員会、または本取締役会に対して全面的に書面で開示された上で、文書で承認を得た提携、利権、関係、または取引へ参加することは、本行動規範の趣旨では利害の衝突があると見なされることはありません。
- ・
利害の衝突が実際に存在していると結論が出た場合、本委員会または本取締役会は、適切と見なされる期間、対象者から個人の義務および責任のすべてまたは一部を停止させるか、あるいは対象者が当社に対するその他の義務および責任を果たすことを停止させます。もしくは、当社における対象者の地位を辞するよう要求します。

・
報告された利害の衝突が外部提携とかかわっている場合、当社は、永久にその提携先とのビジネスを行うことを停止することがあります。あるいは、

・
報告された利害の衝突に取締役がかかわっている場合、その取締役は該当の案件に関する本取締役会の話し合いや決定から退くよう要求されることがあります。

公衆に対する当社による完全、公正、正確、そしてタイムリーな開示

当社が公衆に対して行う財務上のまたはその他の開示の作成
(SECへの書類提出やプレスリリースへの準備を含む)

に直接的または間接的に参加するすべての従業員は、すべての適用される法律、規則、および規制を遵守することに加えて、以下のガイドラインに従う必要があります。

- ・ 正直に、倫理的に、かつ誠実に行動する。
- ・ 本行動規範を遵守する。
- ・ 完全、公正、タイムリー、正確、そして理解しやすい開示をするよう努力する。

・
マネージャーはリーダーシップとコミュニケーションを通じて、当社の従業員が、開示に関する法律下での公衆に対する当社の責務を理解できるようにする。これには、結果を追い求めることよりも法律を遵守することの方がはるかに重要であるということの理解が含まれます。

・
必要に応じて当社の公的開示に関する質問や関心事を提起し、そうした質問や関心事が適切に対処されるようにする。

・
当社の公的開示の作成に関わる、当社の取締役、従業員、社外監査役、弁護士、コンサルタント、およびアドバイザーに、正確かつ完全で、客観的、関連性を持つ、タイムリーな、そして理解しやすい情報を提供する。

・
誠意を持って、責任感と適切な注意を払い、熱心かつ勤勉に、そして重要な事実について誤った表明をすることなく行動し、自分の独立した判断に他者が従えるようにする。

- ・ 職場環境において同僚の間で積極的に正直で倫理的な行動をするよう奨励する。

当社のすべての資産およびリソース
(従業員が使用する、あるいは従業員に委託されているもの)
に対して適切で責任のある使用を行ってコントロールをする。

従業員が知ることに関して全面的な正確さを持って、当社の帳簿と記録簿へ記録する、および記録に参加する。そして当社の開示のコントロールと手順、および内部コントロールのシステムを遵守する。

公正な取り扱い

各対象者は公正かつ誠意を持って当社の顧客、サプライヤー、規制当局、ビジネスパートナー、およびその他の人達に対応する必要があります。いかなる対象者も、違法な操作、虚偽表明、不適切な脅し、詐欺、秘密情報の乱用、またはその他の非倫理的もしくは不適切な行為によって、不正な利益を得てはいけません。

権限の委任

各従業員は、特に当社の各役員は、権限の委任が妥当なものであって、委任の範囲が適切なものになるよう、相当な注意を払わなければなりません。また、適切なガイダンスと監督、およびモニタリングを行う必要があります。当社が、委任に先立って、違法または非倫理的な活動に結び付く傾向があると信じるに足る理由が存在する従業員に対しては、いかなる権限の委任も行ってははいけません。

秘密情報の取り扱い

対象者は当社における自身の地位によって取得した情報の機密を保つ必要があります。こうした情報には、当社の顧客、サプライヤー、ビジネスパートナーまたはアソシエイト、競争相手、そしてその他の従業員に関する情報が含まれますが、開示が当社によって承認された場合、またはその他の形式で法的に強制された開示の場合を除きます。

本行動規範の違反に関する即時の内部報告

もし、対象者が本行動規範に違反した場合、あるいは違反したと思った場合は、もしくは対象者が、本行動規範の対象となっている別の人がその条項のいずれにかに違反していることに気づいた場合は、あるいは違反をしていると良心に従って疑うことができる場合は、該当の対象者は直ちに実際の、もしくは疑わしい違反についてコンプライアンス担当役員または本委員会の議長に報告し、本行動規範の実際の、もしくは疑わしい違反の調査に協力しなければなりません。

たとえ、対象者が良心に従って他者による実際の、もしくは疑わしい違反について報告しても、いかなる種類の報復の対象にもなることはありません。違反または違反の疑いについて報告する義務に対する違反は、あるいは本行動規範の違反または違反の疑いについて調査することへの協力の義務に対する違反は、解雇を含む懲戒処分理由となることがあります。

本行動規範の遵守の説明責任

本行動規範に違反があると報告された場合、それは調査されて、即時に対処され、できる限り内密に扱われます。当社は、それぞれの本行動規範に対する違反について、違反の性質と特定の事実に適した懲戒処分を科しています。当社は進行的な懲戒処分を行っています。一般に、あまり重大性のない初めての違反については警告を出しています。より重大な性質のある違反については他の手段が講じられることがあります。例えば、給与なしの停職、降格、一時的または恒久的な義務または責任の変更、ボーナスまたはオプション報酬の喪失または削減、あるいはこれらの何らかの組み合わせ、あるいは解雇などのその他の懲戒処分が含まれます。

対処されなかった本行動規範に対するある種の違反は、SECによって黙示的な本行動規範の免責として扱われます。従って、発見されたけれども対処されなかった取締役または上級役員による違反は、SECの規則または適用可能な上場基準によって開示されなければならないことがあります。そのような場合、当社は違反の性質、違反の日付、および違反を犯した人の名前を開示しなければなりません。