

## **BGC Partners, Inc. Código de conducta de negocios y ética**

Actualizado: Noviembre de 2017

La reputación e integridad de BGC Partners, Inc. y sus subsidiarias (la “Empresa” de forma colectiva) son activos valiosos vitales para el éxito de la Empresa. Cada oficial, director, empleado (incluyendo, de forma enunciativa mas no limitativa, a empleados contratados), corredores, un consultor individual de la Empresa (cada uno de ellos, una “Persona cubierta”) es responsable por llevar adelante los negocios de la Empresa de forma que demuestre un compromiso con los más altos estándares de ética e integridad.

Los objetivos del Código de conducta corporativa y ética (este “Código”), son enfocarse en las Personas cubiertas en áreas de riesgo ético, brindar orientación para ayudar a las Personas cubiertas a reconocer y saber manejar problemas éticos, brindar mecanismos para informar sobre conductas no éticas y promover una cultura de honestidad y responsabilidad. Ningún código de conducta puede reemplazar al comportamiento considerado de una Persona cubierta ética. En este sentido, la conducta deshonesto, no ética o ilegal constituirá una violación de este Código, independientemente de si este Código aborda de forma específica dicha conducta.

Este Código se basa en los siguientes valores principales:

En todas las relaciones de la Empresa, incluyendo aquellas con el público, los accionistas, clientes, proveedores, socios de negocios, directores y empleados, cada Persona cubierta debe demostrar un compromiso firme con:

- La integridad;
- La conducta ética y honesta;
- Responsabilidad y rendición de cuentas personas para cumplir con este Código;
- Observancia de las leyes, reglas y normas;
- Evitar conflictos de intereses y la aparición de dichos conflictos;
- Divulgación precisa, justa y completa por parte de la Empresa al público;
- Delegación, orientación y supervisión apropiada; y

• Informe interno inmediato sobre violaciones a este Código. Implementación y supervisión de este Código

La Junta de directores de la Empresa (la “Junta”) es Responsable en última instancia por la implementación del presente Código. El Comité de auditoría de la empresa (el “Comité”) revisará y aprobará, en cumplimiento con las normas de cotización de Nasdaq, las transacciones de las partes relacionadas que deben divulgarse en declaraciones de carta poder o en otros documentos en cumplimiento con las Normas adoptadas por la Comisión de bolsa y valores (Securities Exchange Commission, “SEC”, por sus siglas en inglés). El Asesor legal de la Empresa y uno o más de sus delegados (de forma colectiva, el “Oficial de cumplimiento”) administrará este Código y servirá como Oficial de cumplimiento para los empleados, corredores, consultores individuales y oficiales excepto por el Director general y el Asesor legal. El presidente de comité actuará como Oficial de cumplimiento para el Director general y el Asesor legal. Los directores que no son empleados reportarán a la Junta directiva.

Las consulta s con respecto a la aplicación o interpretación del presente Código son inevitables. Debe sentirse libre de realizar consultas al Oficial de cumplimiento.

Las afirmaciones en este Código con respecto a ciertas acciones que deben tomarlas sólo con “aprobación de la Empresa”, significan que el Oficial de cumplimiento o, según corresponda, la Junta o el Comité deben dar autorización por escrito con anticipación a llevar a cabo la acción propuesta. Debe leer este Código junto con todas las demás afirmaciones de la política de la Empresa y los procedimientos de cumplimiento, incluyendo, por ejemplo, la política de tráfico de información Privilegiada, el manual de cumplimiento y la guía del empleado.

Le pedimos que certifique de forma anual, que Se encuentra en pleno cumplimiento con este código y, a discreción del Oficial de cumplimiento, con declaraciones normativas relacionadas. Todas las personas cubiertas recibirán capacitación periódica sobre los contenidos e importancia de este Código y las declaraciones normativas relacionadas, y la forma en que dichas violaciones deben reportarse y se deben solicitar exenciones.

Solicitudes de exenciones de cualquier norma en este Código

Debe presentar una solicitud de exención de una norma en este Código por escrito al Oficial de cumplimiento, con antelación razonable a la conducta propuesta para su revisión. Toda exención con respecto a un director o director general debe ser aprobada por la Junta, y, cuando corresponda, con una revisión previa y recomendación del Comité. Sin embargo, para las acciones que requieren aprobación, las solicitudes de permiso luego de una determinada acción pueden ser aprobadas esporádicamente si, por ejemplo, dicho omisión de solicitud no fue advertida o por una buena causa.

En algunos casos, la Empresa debe divulgar de forma pública una exención y/ o una enmienda de su Código. Además, si se otorga la exención, es posible que la Empresa deba divulgar de forma pública la naturaleza de la exención otorgada, incluyendo cualquier exención implícita, el nombre de la parte o las partes que se benefician de la exención, la fecha, y cualquier otra divulgación requerida por las normas de la SEC o de las normas de cotización de Nasdaq.

## Cumplimiento de las leyes y normas

Una variedad de normas aplica a la Empresa y sus operaciones, y algunas de ellas conllevan sanciones penales. Estas leyes incluyen, de forma enunciativa mas no limitativa, las leyes federales y estatales relacionadas con el negocio de la Empresa, incluyendo las leyes de seguridad ocupacional, prácticas de trabajo y empleo, y el estatus de la Empresa como una empresa que cotiza en bolsa. Ejemplos de infracciones penales a la ley incluyen, entre otros:

- realizar divulgaciones falsas o engañosas en documentos Presentados antes la SEC;
- intercambiar información privilegiada;
- robar, incurrir en malversación o desviación de los fondos u otros activos de la Empresa; o
- utilizar amenazas, fuerza física u Otros medios no autorizados para cobrar dinero.

Es responsabilidad de cada Persona cubierta cumplir las Leyes, reglas y normativas Aplicables a la Empresa y/o a él o ella de forma personal. Ninguna Persona cubierta puede delegar esa responsabilidad en otra persona o en la Empresa.

## Soborno y corrupción

La Empresa no participa o tolera a sabiendas el soborno o la corrupción. La Empresa está comprometida con el cumplimiento de las leyes y normas Relevantes diseñadas para combatir el soborno y la corrupción, incluyendo, de forma enunciativa mas no limitativa, la Ley de soborno del Reino Unido de 2010 y la Ley de Prácticas de corrupción extranjeras de 1977. La Empresa no Iniciará Una relación de negocios o se involucrará en actividades si sabe o tiene fundamentos razonables para sospechar que una relación de negocios o una actividad están conectadas o facilitan el soborno o la corrupción. Es Responsabilidad de cada Persona cubierta cumplir con las leyes anti corrupción y anti-soborno. Se les solicita a las personas cubiertas informar sobre cualquier sospecha de soborno o corrupción al Oficial de cumplimiento o en cumplimiento con la política de denuncia de irregularidades de la Empresa.

## Conflictos de intereses

La empresa requiere que cada Persona cubierta informa inmediatamente sobre sus relaciones externas y negocios personales, financieros y otras Relaciones y actividades que puedan involucrar un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses entre dicha Persona cubierta y la Empresa al oficial de cumplimiento, salvo que dicha relación o actividad ya se hubiera informado, de forma que la Empresa pueda tomar los pasos para abordar dicho conflicto de intereses. El término “asociación externa” incluye cualquier afiliación comercial, familiar o similar, asociación o empleo de un individuo que no sea con la Empresa.

Es poco práctico crear y establecer normas que cobren todas las situaciones en las cuales pudiera surgir un conflicto de intereses. El factor básico en toda situación de conflicto de intereses es, sin embargo, la división de la lealtad o la percepción de una división de lealtad, entre los mejores

intereses de la Empresa y los intereses de la Persona cubierta, que pudiera afectar posiblemente, o pareciera poder afectar, al juicio o las acciones de la Persona cubierta con respecto a la Empresa. Se establecen a continuación guías sobre algunas áreas sensibles en las cuales pueden surgir potenciales conflictos de intereses. Es importante tener presente que lo que aparece a continuación no es una lista exhaustiva de áreas problemáticas sino más bien una guía para aplicar la política de conflicto de intereses de la Empresa a cualquier situación. El criterio importante es la adherencia al espíritu del presente Código.

Sin perjuicio de lo anterior, la relación entre la Empresa Cantor Fitzgerald, L. P. y sus subsidiarias y afiliadas (colectivamente “Cantor Fitzgerald”) y/ o, luego de su oferta pública inicial, Newmark Group, Inc. y sus subsidiarias ya filiadas (colectivamente “Newmark”), no será regulada por este código dado que ya se encuentran prescritas por acuerdos entre la Empresas y Cantor Fitzgerald y/ o Newmark y/ o de lo contrario sujetas a revisión por parte del Comité de auditoría.

### *Relaciones comerciales*

Una Persona cubierta puede tener Un conflicto de intereses si ésta, un miembro de su familia o su socio empresarial o asociado: (a) es propietario o posee un interés directo o indirecto significativo en, o incurre en endeudamiento con una entidad con la cual la Empresa has tenido o tiene intención de hacer negocios o, (b) con la cual la Empresa comete o tiene intención de competir. Las inversiones de pequeños montos de acciones o bonos de una gran empresa que cotizan en bolsa no deberían dar lugar a cualquier conflicto de intereses. La pregunta de cuándo una inversión se puede convertir en tan importante como para posiblemente afectar, o parecer afectar, al juicio de un individuo depende en gran medida de las circunstancias particulares y debe abordarse caso por caso.

También puede surgir un conflicto de intereses cuando una Persona cubierta, un miembro de su familia o su socio de negocios o asociado tiene una posición como director, oficial, empleado, asesor o socio, consultor, corredor, agente o intermediario para una entidad con la cual la Empresa haya tenido o tenga la intención de mantener una relación comercial, o con la cual la Empresa compita o tenga la intención de competir.

La Empresa espera que cada Persona cubierta no cumpla con las obligaciones y responsabilidades de su empresa bajo circunstancias que pudieran desacreditar a la Empresa, que cause indebidamente un criticismo no favorable de la Empresa o perjudique la confianza pública en la integridad de la Empresa. Por lo tanto, dichas asociaciones, intereses y relaciones comerciales que puedan causar que la Persona cubierta no actúe en los mejores intereses de la Empresa, o que puedan aparentar causar lealtades divididas, se permitirán solo después de que se hayan informado, revisado y abordado por primera vez en la forma prescrita por este Código, o establecido por este Comité.

### *Aceptación de regalos*

Toda forma de regalos que influyeran a un empleado a actuar de una forma particular con respecto a nuestro negocio se considera un soborno y está prohibido. En algunos casos, puede ser

costumbre o apropiado intercambiar regalos y entretenimiento con clientes y proveedores y de forma similar, puede ser costumbre y apropiado arreglar o formar parte de programas y eventos que incluyan comidas y alojamiento. De forma similar, las comidas y entretenimientos de negocios de curso ordinario son apropiados y no infringen el presente Código. La clave es mantener una relación no tan cercana y evitar regalos extravagantes o excesivos, eventos o transacciones financieras personales que den la apariencia de influencia indebida. Un empleado también debería evitar Transacciones financieras personales con clientes y proveedores que puedan influenciar la habilidad del empleado para desempeñar su trabajo.

#### *Actividades/empleo externo*

Una asociación externa de un empleado o corredor de bolsa, incluyendo actividades con otras entidades, no debería invadir el tiempo y atención que se espera que éste le dedique a sus obligaciones y responsabilidades de la Empresa, o que afecte de forma adversa la calidad o cantidad del producto de su trabajo. Además, se les Prohíbe a los empleados y corredores de bolsa participar de cualquier trabajo externo o arreglo de servicios sin la aprobación previa de la Empresa. Bajo ninguna circunstancia se le permite a ninguna Persona cubierta competir con la Empresa o participar a nombre propio o en representación de los miembros de su familia o socios de negocios en ninguna oportunidad de negocios que pertenezca a la Empresa o sus afiliados, o que la Persona cubierta descubra o que se ponga a disposición de la Persona cubierta en virtud de su posición en la Empresa. El estatus de la Empresa y sus empleados, como afiliados de Cantor Fitzgerald y/o Newmark no estarán, por sí mismo, en violación de esta sección.

#### *Actividades civiles/políticas*

La Empresa apoya la participación de sus empleados y corredores de bolsa en actividades cívicas, de caridad y políticas. Los empleados y corredores deben llevar a cabo dichas actividades de forma que no involucren a la Empresa o creen la apariencia de que la Empresa esté involucrada, brinde respaldo, patrocinio o apoyo de forma que no interfiera con sus obligaciones y responsabilidades con la Empresa, o tengan un efecto adverso en la calidad o cantidad del producto de su trabajo.

#### *Transacciones con Cantor Fitzgerald o Newmark*

Dado el potencial de conflicto de intereses que puede surgir con respecto a Cantor Fitzgerald O Newmark, el Comité de auditoría supervisa de cerca todas las transacciones entre la Empresa y Cantor Fitzgerald y/o Newmark, de forma regular para asegurar que se encuentran en términos justos y razonables.

#### *Información de conflictos de intereses y transacciones de parte relacionadas*

Cada empleado, corredor y consultor individual debe informar inmediatamente al Oficial de cumplimiento, y cada director ejecutivo y director (incluyendo el Oficial de cumplimiento) debe informar inmediatamente al Comité sobre la existencia de cualquier asociación, interés, relación o actividad, a medida que surja, que efectivamente involucre o parezca involucrar un conflicto de

intereses. Además, cada Persona cubierta debe informar a todas las Transacciones de parte relacionadas que la Empresa deba divulgar públicamente en cumplimiento con las normas de la SEC a razón de las normas de cotización de Nasdaq que requiere un comité independiente de la Junta para aprobar todas esas transacciones. El incumplimiento para informar sobre dichas relaciones, actividades y transacciones relacionadas de la parte servirán de motivo para tomar acciones disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido. Cuando la naturaleza de la asociación, interés, relación, actividad o transacción sea tal que una Persona cubierta crea que él o ella no es capaz de divulgar los detalles de la cuestión sin infringir otras confidencias, el Oficial de Cumplimiento o el Comité, según corresponda, puede, si se justifica, dialogar con él o ella una resolución del conflicto consistente con todas sus responsabilidades. Alentamos a todas las Personas cubiertas a consultar con el Oficial de cumplimiento lo antes posible al averiguar sobre una asociación, interés, relación, actividad o transacción que pudiera resultar en un conflicto de intereses o que de la apariencia de un conflicto de intereses, o que pudiera requerir divulgación pública.

El Oficial de cumplimiento o, según corresponda, el Comité o la Junta revisará todas las divulgaciones de cualquier conflicto de intereses o transacciones de parte relacionadas y determinará la forma apropiada en la cual se brindará la aprobación o desaprobación de la Empresa. Cada persona cubierta debe cooperar completamente con el proceso de revisión brindando toda la información que el Oficial de cumplimiento, el Comité o la Junta determinen necesaria para revisar. Las acciones de la Empresa con respecto al conflicto de intereses considerarán el espíritu de este código. Todas las asociaciones, intereses, relaciones, actividades o transacciones divulgadas por cualquier Persona cubierta en cumplimiento con esta política deberán mantenerse en confidencia a menos que los mejores intereses de la Empresa dicten lo contrario, o según lo requiera la ley.

### *Resolución de conflictos*

En todos los casos, los conflictos de intereses deben manejarse de forma ética; deben ser divulgados por completo y considerados antes de ser resueltos. El oficial de cumplimiento o, según corresponda, el Comité o la Junta manejarán todas las consultas de conflicto de intereses. El Oficial de cumplimiento y, según corresponda, el Comité o la Junta pueden determinar, luego de revisar todos los hechos relevantes, que la conducta no constituye un conflicto de intereses, o puede brindar orientación para evitar que se desarrolle un conflicto.

Se puede resolver un conflicto de intereses real o potencial de distintas maneras, incluyendo las siguientes:

- En el caso de la oferta de un regalo, incluyendo entretenimientos o comidas, la resolución apropiada puede ser que la Persona cubierta acepte o rechace el regalo;
- El Oficial de cumplimiento puede determinar la acción apropiada de forma individual o consultando con el Comité de auditoría o la Junta;
- Un empleado o corredor puede apelar ante el Comité de auditoría la decisión tomada por el Oficial de cumplimiento en Un conflicto de intereses;

- Un empleado, interesado, relación, o participación en una transacción que se divulga de forma plena por escrito y se aprueba por escrito de parte del Oficial de cumplimiento, el Comité o la Junta no se considerará que involucra un conflicto de intereses para los fines de este Código;
- Si se concluye que realmente existe un conflicto de intereses, el Comité o la Junta pueden suspender a la Persona cubierta de alguno o todos sus deberes y responsabilidades o puede solicitar que la persona realice otros deberes y responsabilidades con la Empresa durante el período que considere apropiado o puede solicitar que la persona renuncie a su posición en la Empresa;
- En el caso de que el conflicto de intereses informado involucre una asociación externa, la Empresa puede cesar los negocios con esa asociación de forma permanente; o
- En el caso en que el conflicto de intereses informado involucre a un director, se le puede solicitar al director que se recuse de los debates y de cualquier decisión que tome la Junta sobre ese tema.

#### Divulgaciones plenas, justas, precisas y a tiempo realizadas por la Empresa al público

Todos los empleados que participen, directa o indirectamente, en la preparación de divulgaciones financieras o similares que la empresa haga al público, que incluye sus presentaciones ante la SEC o a través de comunicad de prensa deben, además de cumplir con todas las leyes, reglas y normativas aplicables, seguir los lineamientos a continuación:

- Actuar de Forma honesta, ética y con integridad;
- Cumplir con el presente Código;
- Esforzarse para asegurar una divulgación plena, justa, oportuna, precisa y comprensible;
- Los gerentes deberían, a través del liderazgo y la comunicación, asegurarse de que los empleados de la Empresa comprendan las obligaciones de la Empresa para con el público en cumplimiento con la ley con respecto a sus divulgaciones, incluyendo que los resultados nunca son más importantes que el cumplimiento con la ley;
- Realizar preguntas y dudas con respecto a las divulgaciones públicas de la Empresa cuando sea necesario y asegurar que dichas preguntas y dudas se respondan de forma apropiada;
- Brindar a los directores, empleados, auditores externos, abogados, consultores y asesores de la Empresa que participan en la preparación de las divulgaciones de la Empresa al público, información que sea precisa, completa, objetiva, relevante, oportuna y comprensible;
- Actuar de buena fe, con responsabilidad y cuidado competencia y diligencia, sin tergiversar hechos materiales o permitir que su juicio independiente se encuentre subordinado al de otros;

- Promover de forma proactiva un comportamiento honesto y ético entre los colegas en nuestro ambiente de trabajo;
- Alcance un uso y control apropiado y responsable sobre los activos de la Empresa y los recursos empleados por o confiado a los empleados;
- Registrar o participar en el registro de entradas en los libros y registros de la Empresa que estén completos y sean precisos al leal saber y entender del empleado; y cumplir con los controles de divulgación y procedimientos de la Empresa y el sistema de controles internos.

### Negociaciones justas

Cada Persona cubierta debe tratar de forma justa y con buena fe a los clientes, proveedores, reguladores, socios de negocios y otros de la Empresa. Ninguna Persona cubierta debe tomar ventaja injusta de nadie a través de la manipulación, tergiversación, amenazas inapropiadas, fraude, abuso de información confidencial u otras conductas no éticas o impropias similares.

### Delegación de autoridad

Cada empleado, en particular todos los oficiales de la empresa, debe ejercer un cuidado especial para asegurar que toda delegación de autoridad sea razonable y apropiada en su alcance, y que incluya orientación apropiada así como supervisión y monitoreo continuo. No se puede delegar ninguna autoridad a empleados sobre los cuales la Empresa tiene razones para creer, Previo a la delegación, que pueden ser Propensos a involucrarse en actividades ilegales o no éticas.

### Manejo de información confidencial

Las Personas cubiertas deben proteger la información confidencial que adquieren en virtud de sus posiciones en la Empresa, incluyendo información con respecto a los clientes, proveedores, socios de negocios o asociados, competidores y otros empleados de la Empresa, salvo cuando la divulgación sea aprobada por la Compañía o se ordene de forma legal.

### Informes internos inmediatos sobre infracciones del presente Código

Si una Persona cubierta infringe o cree que ha infringido cualquier norma de este Código, o si observa, de buena fe, sospecha que otra persona sujeta a este Código ha infringido cualquiera de sus normas, dicha Persona cubierta debe informar inmediatamente la infracción real o sospechada al Oficial de cumplimiento o al presidente del Comité y debe cooperar en cualquier investigación de cualquier infracción real o sospecha de infracción a este Código.

Si una Persona cubierta informa sobre una sospecha de infracción o una infracción real de buena fe, realizada por otra persona, dicha Persona cubierta no quedará sujeta a ningún tipo de represalia. Una infracción del requisito de informar sobre infracciones o sospecha de



infracciones, o de cooperar en una investigación de una infracción o sospecha de infracción del presente Código, puede resultar en una acción disciplinaria, la cual puede incluir el despido.

#### Responsabilidad por el cumplimiento de este Código

Se investigarán las infracciones informadas a este Código, y se abordarán inmediatamente y serán tratadas con confidencialidad en la medida de lo posible. Aspiramos a imponer disciplina para cada infracción del Código que se ajuste a la naturaleza y los hechos particulares de la infracción. La Empresa utiliza un sistema de disciplina progresiva. Generalmente emitimos un aviso para las infracciones menos importantes que suceden por primera vez. Las infracciones más serias pueden resultar en otras medidas, tales como la suspensión sin paga, el descenso de categoría, cambios temporales o permanentes en los deberes o responsabilidades, pérdida o reducción de bono o de opción de compra de acciones, o cualquier combinación de las anteriores o de otras acciones disciplinarias, tal como el cese de empleo.

Ciertas infracciones a este Código que no se aborden son tratadas por la SEC, como exenciones implícitas de este Código. En consecuencia, una infracción perpetrada por un director o un oficial ejecutivo que sea descubierto y no se haya abordado, puede tener que ser divulgado en cumplimiento con las normas y reglamentaciones de la SEC o las normas de cotización aplicables. En tales casos, la Empresa deberá divulgar la naturaleza de dicha infracción la fecha en que se produjo y el nombre de la persona que cometió la infracción.