

## **Verhaltens- und Ethikkodex im Geschäftsleben von BGC Partners, Inc.**

Der Ruf und die Integrität von BGC Partners, Inc. (das „Unternehmen“) sind wichtige Werte, die den Erfolg des Unternehmens ausmachen. Jeder Arbeitnehmer des Unternehmens, darunter alle leitenden Angestellten und Vorstandsmitglieder, ist verpflichtet, die Unternehmensgeschäfte so zu führen, dass die höchsten Standards hinsichtlich Ethik und Integrität erfüllt werden.

Ziel dieses Verhaltens- und Ethikkodex im Geschäftsleben (der vorliegende „Code“) ist die Sensibilisierung für Bereiche, die ein ethisches Risiko bergen, die Bereitstellung von Richtlinien für Vorstände und Arbeitnehmer, die ihnen das Erkennen und den Umgang mit ethisch problematischen Fragen erleichtern, Mechanismen zur Meldung unethischen Verhaltens zur Verfügung zu stellen sowie eine Kultur zu fördern, die von Ehrlichkeit und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist. Kein Verhaltenskodex kann das überlegte Verhalten eines ethisch handelnden Vorstands oder Arbeitnehmers ersetzen. In diesem Sinne stellt unaufrichtiges, unethisches oder unrechtmäßiges Verhalten einen Verstoß gegen diesen Kodex dar, auch wenn dieses Verhalten nicht konkret in diesem Kodex aufgeführt wird.

Dieser Kodex basiert auf folgenden Kernwerten:

In allen Beziehungen des Unternehmens, u. a. in seinen Beziehungen zur Öffentlichkeit, zu den Aktionären, Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden, Geschäftspartnern, Vorständen und Arbeitnehmern, muss jeder Vorstand und jeder Arbeitnehmer seine kompromisslose Einhaltung folgender Werte an den Tag legen:

- Integrität,
  
- aufrichtiges und ethisches Verhalten,
  
- die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien,
  
- Vermeidung von Interessenkonflikten sowie des Anscheins von solchen Konflikten,
  
- eine vollständige, angemessene und rechtzeitige Offenlegung seitens des Unternehmens gegenüber der Öffentlichkeit,
  
- ordentliche Übertragung, Leitung und Aufsicht,
  
- unverzügliches betriebsinternes Melden etwaiger Verletzungen dieses Kodex sowie
  
- die Übernahme der Verantwortung für die Einhaltung dieses Kodex.

Umsetzung dieses Kodex und Aufsicht

Der Aufsichtsrat des Unternehmens (der „Aufsichtsrat“) trägt die endgültige Verantwortung für die Umsetzung dieses Kodex, der am 1. Juni 2004 nach einer Implementierungsperiode in Kraft tritt. Der Prüfausschuss des Unternehmens (der „Ausschuss“) prüft und genehmigt in Übereinstimmung mit den Nasdaq Listing Standards Geschäfte mit verbundenen Parteien, die gemäß den Vorschriften der Securities and Exchange Commission (US-Börsenaufsichtsbehörde)

in Erklärungen oder anderen Eingaben offengelegt werden müssen. Der General Counsel des Unternehmens und einer oder mehrere seiner Beauftragten (der „Compliance Officer“) verwalten diesen Kodex und fungieren für Arbeitnehmer und leitende Angestellte (ausgenommen Chief Executive Officer und General Counsel) als Compliance Officer. Der Vorsitzende des Ausschusses fungiert als Compliance Officer für den Chief Executive Officer und den General Counsel. Vorstände ohne Anstellungsverhältnis unterstehen dem Aufsichtsrat.

Fragen zur Anwendung oder Auslegung des Kodex sind unvermeidlich. Wenden Sie sich bei etwaigen Fragen bitte an den Compliance Officer.

Wird in diesem Kodex festgelegt, dass eine bestimmte Handlung nur mit „Genehmigung des Unternehmens“ durchgeführt werden darf, so bedeutet dies, dass der Compliance Officer bzw. der Aufsichtsrat oder Ausschuss seine vorherige schriftliche Genehmigung erteilen muss, bevor die geplante Handlung ausgeführt wird. Bitte lesen Sie diesen Kodex in Verbindung mit allen anderen Richtlinien und Compliance-Verfahren des Unternehmens, hierzu zählen u. a. die Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Insiderhandel, das Compliance-Handbuch sowie das Mitarbeiterhandbuch.

Wir können Sie ersuchen, jedes Jahr zu bestätigen, dass Sie diesen Kodex und (nach Ermessen des Compliance Officers) die zugehörigen Richtlinien vollständig einhalten. Alle Arbeitnehmer werden regelmäßig zu Inhalt und Bedeutung dieses Kodex und der zugehörigen Richtlinien geschult und darüber unterrichtet, wie Verletzungen zu melden und Außerkraftsetzungen zu beantragen sind.

#### Anträge auf Außerkraftsetzung einer Kodexbestimmung

Anträge auf die Außerkraftsetzung einer Bestimmung dieses Kodex sind dem Compliance Officer vor der geplanten Handlung unter Einhaltung einer angemessenen Frist sowie schriftlich zur Prüfung vorzulegen. Jede Außerkraftsetzung in Verbindung mit einem Vorstand oder leitenden Angestellten muss vom Vorstand und gegebenenfalls nach vorheriger Prüfung und Empfehlung des Ausschusses genehmigt werden. . Unter den entsprechenden Umständen kann für genehmigungspflichtige Handlungen jedoch auch nach einer Handlung eine Genehmigung erteilt werden, wenn beispielsweise die Genehmigung im Voraus versehentlich nicht beantragt oder diese aus gutem Grunde nicht beantragt wurde.

Unter bestimmten Umständen muss das Unternehmen eine Außerkraftsetzung und/oder Änderung dieses Kodex öffentlich bekannt geben. Nach Genehmigung einer Außerkraftsetzung muss das Unternehmen unter Umständen die Art der genehmigten Außerkraftsetzung, darunter auch stillschweigende Außerkraftsetzungen, den Namen der Partei(en), die von der Außerkraftsetzung profitiert/profitieren, das Datum der Außerkraftsetzung sowie alle weiteren Offenlegungen, die von der Securities and Exchange Commission („SEC“; US-Börsenaufsichtsbehörde) oder den Nasdaq Listing Standards vorgeschrieben sind, öffentlich bekannt machen.

#### Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien

Für das Unternehmen und seine Geschäftstätigkeiten gelten zahlreiche Gesetze. Bei manchen dieser Gesetze hat ein Verstoß strafrechtliche Maßnahmen zur Folge. Zu diesen Gesetzen zählen unter anderem Gesetze des Bundes und der Bundesstaaten über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, darunter bundesstaatliche Gesetze zur Sicherheit am Arbeitsplatz sowie über seinen Status als Aktiengesellschaft. Beispiele strafbarer Verstöße gegen Gesetze (Auszug):

- Falsche oder irreführende Offenlegungen in Dokumenten, die bei der SEC eingereicht werden;
- Handel mit Insiderinformationen;
- Diebstahl, Unterschlagung oder nicht ordnungsgemäße Verwendung der Mittel oder anderer Werte des Unternehmens;
- Anwendung von Drohungen, körperlicher Gewalt oder anderer unzulässiger Mittel zur Beitreibung von Geld.

Es obliegt jedem Vorstand und Arbeitnehmer, die Gesetze, Regeln und Richtlinien, die für das Unternehmen und für ihn persönlich gelten, einzuhalten. Es ist Vorständen oder Arbeitnehmern nicht gestattet, diese Pflicht an eine andere Person oder an das Unternehmen zu übertragen.

### Bestechung und Korruption

Das Unternehmen wirkt nicht wissentlich an Bestechung oder Korruption mit und toleriert diese nicht. Das Unternehmen hat sich zur Einhaltung der betreffenden Gesetze und Verordnungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption verpflichtet, u. a. zum britischen Anti-Korruptionsgesetz (UK Bribery Act 2012) und zum US-amerikanischen Gesetz gegen korrupte Praktiken im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act 1977). Das Unternehmen geht keine geschäftliche Beziehung und wirkt an keiner Aktivität mit, wenn es Kenntnis davon oder nachvollziehbare Gründe zur Annahme hat, dass eine geschäftliche Beziehung oder Aktivität mit Bestechung oder Korruption in Verbindung steht oder diese ermöglicht. Jeder Vorstand und Arbeitnehmer ist zur Einhaltung der geltenden Anti-Bestechungs- und Korruptionsgesetze verpflichtet. Arbeitnehmer sind verpflichtet, Verdachtsfälle bezüglich Bestechung oder Korruption dem Compliance Officer oder in Übereinstimmung mit der Whistleblowing-Richtlinie des Unternehmens zu melden.

### Interessenkonflikte

Das Unternehmen schreibt seinen Arbeitnehmern und Vorständen vor, dass sie externe Beziehungen und persönliche geschäftliche, finanzielle oder andere Beziehungen und Aktivitäten, welche einen Interessenkonflikt oder einen scheinbaren Interessenkonflikt zwischen dem betreffenden Arbeitnehmer oder Vorstand und dem Unternehmen beinhalten können, unverzüglich dem Compliance Officer melden - sofern diese Beziehung oder Aktivität nicht bereits gemeldet wurde - sodass das Unternehmen Maßnahmen zur Lösung dieser Interessenkonflikte einleiten kann. Der Begriff „externe Beziehung“ beinhaltet jede kaufmännische, familiäre oder sonstige materielle Zugehörigkeit oder Anstellung einer Person neben dem Unternehmen.

Kein Regelsatz kann alle möglichen Situationen, in denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte, beschreiben. Das grundlegende Merkmal aller Interessenkonflikte ist jedoch die Teilung der Loyalität oder die scheinbare Teilung der Loyalität zwischen den Interessen des Unternehmens und den Interessen des Arbeitnehmers oder Vorstands, welche das Urteilsvermögen oder die Handlungen des Arbeitnehmers oder Vorstands im Bezug auf das Unternehmen beeinträchtigen oder scheinbar beeinträchtigen könnten. Die Richtlinien zu einigen sensiblen Bereichen, in denen das Auftreten von Interessenkonflikten wahrscheinlich ist, finden Sie nachfolgend. Bitte beachten Sie, dass die nachfolgend genannten Punkte keine vollständige Auflistung aller Problembereiche darstellt, sondern als Leitfaden zur Anwendung der grundlegenden Richtlinien des Unternehmens für Interessenkonflikte in jeder Situation dienen soll. Das wichtigste Kriterium ist das Handeln im Sinne dieses Kodex.

Ungeachtet des Voranstehenden unterliegt die Beziehung zwischen dem Unternehmen und Cantor Fitzgerald nicht diesem Kodex, da diese derzeit durch Vereinbarungen mit dem Unternehmen vorgeschrieben wird und/oder ansonsten der Prüfung durch den Prüfausschuss unterliegt.

### *Geschäftsbeziehungen*

Ein Interessenkonflikt für einen Arbeitnehmer oder Vorstand kann vorliegen, wenn dieser, eines seiner Familienmitglieder oder einer seiner Geschäftspartner einen wesentlichen, direkten oder indirekten Anteil an oder Verpflichtungen gegenüber einer juristischen Person hat, mit der das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung führt bzw. zu führen beabsichtigt oder die ein Mitbewerber des Unternehmens ist bzw. ein Mitbewerber des Unternehmens zu werden beabsichtigt. Das Zeichnen kleiner Mengen von Aktien oder Obligationen einer großen Aktiengesellschaft stellt für sich alleine keinen Interessenkonflikt dar. Die Frage, ab wann ein Investment so erheblich wird, dass es das Urteilsvermögen einer Person beeinträchtigt oder scheinbar beeinträchtigt, hängt zum Großteil von den konkreten Umständen ab und muss jeweils im Einzelfall beantwortet werden.

Ein Interessenkonflikt kann auch vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer oder Vorstand, eines seiner Familienmitglieder oder einer seiner Geschäftspartner eine Position wie etwa leitender Angestellter, Vorstand, Angestellter, Berater, Partner, Broker, Finder oder Vermittler bei einer juristischen Person bekleidet, mit der das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung führt oder zu führen beabsichtigt oder die ein Mitbewerber des Unternehmens ist bzw. ein Mitbewerber des Unternehmens zu werden beabsichtigt.

Das Unternehmen erwartet, dass Vorstände und Arbeitnehmer ihre Pflichten und Aufgaben gegenüber dem Unternehmen nicht auf eine Art und Weise wahrnehmen, die das Unternehmen in Verruf bringen, unbegründete und ungünstige Kritik am Unternehmen hervorrufen oder das öffentliche Vertrauen in die Integrität des Unternehmens schädigen könnte. Derartige Beziehungen, Interessen und Geschäftsbeziehungen, die bewirken könnten, dass der Angestellte oder Vorstand nicht im Interesse des Unternehmens handelt oder dass seine Loyalität scheinbar geteilt wird, werden daher erst genehmigt, nachdem sie auf jenem Weg gemeldet, geprüft und

behandelt wurden, der in diesem Kodex vorgeschrieben oder auf andere Weise vom Ausschuss festgelegt worden ist.

### *Geschenkannahme*

Jede Art von Geschenk, das einen Arbeitnehmer dazu bewegt, in Hinblick auf unser Geschäft auf eine bestimmte Art und Weise zu handeln, ist Bestechung und nicht erlaubt. In manchen Fällen kann es Usus sein, mit Kunden und Lieferanten Geschenke oder Bewirtungen auszutauschen. Ebenso kann es Usus sein, Programme und Veranstaltungen zu organisieren oder an diesen teilzunehmen, die Verpflegung und Unterkunft beinhalten. In diesem Sinne sind auch gewöhnliche Geschäftsessen und Bewirtungen angemessen und verstoßen nicht gegen diesen Kodex. Bei der Annahme von Geschenken sollte stets eine angemessene Distanz eingehalten werden. Außerdem sollten übermäßige und luxuriöse Geschenke, Veranstaltungen oder persönliche Finanzgeschäfte vermieden werden, die den Anschein unzulässiger Beeinflussung erwecken. Arbeitnehmer sollten zudem persönliche Finanzgeschäfte mit Kunden und Lieferanten vermeiden, die einen Einfluss auf ihre Fähigkeit zur Ausführung ihrer beruflichen Aufgaben haben können.

### *Externe Aktivitäten/Dienstverhältnisse*

Externe Beziehungen von Arbeitnehmern, darunter Aktivitäten für andere juristische Personen, dürfen die Zeit und die Aufmerksamkeit, die sie ihren Pflichten und Aufgaben gegenüber dem Unternehmen widmen sollen, nicht mindern oder die Qualität und Quantität ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachteilig beeinflussen. Darüber hinaus ist es den Arbeitnehmern untersagt, ohne vorherige Genehmigung des Unternehmens ein externes Dienstverhältnis einzugehen. Es ist Arbeitnehmern oder Vorständen unter keinen Umständen gestattet, mit dem Unternehmen in Konkurrenz zu treten oder für sich selbst, ihre Familienmitglieder oder ihre Geschäftspartner Geschäftsmöglichkeiten wahrzunehmen, die dem Unternehmen oder seinen zugehörigen Unternehmen gehören, die der Arbeitnehmer oder Vorstand entdeckt oder die dem Arbeitnehmer oder Vorstand dank seiner Position im Unternehmen zur Verfügung steht. Der Status des Unternehmens und seiner Angestellten als Partner von Cantor Fitzgerald stellt als solches keine Verletzung des Kodex dar.

### *Gesellschaftliche/politische Aktivitäten*

Das Unternehmen unterstützt die Teilnahme seiner Angestellten an gesellschaftlichen, karitativen und politischen Aktivitäten, sofern eine derartige Teilnahme die Zeit und Aufmerksamkeit, die diese ihren Pflichten und Aufgaben gegenüber dem Unternehmen widmen sollen, nicht beeinträchtigt. Die Angestellten müssen derartige Aktivitäten auf eine Art und Weise ausführen, bei der das Unternehmen oder seine Vermögenswerte nicht involviert sind und bei der auch nicht der Anschein erweckt wird, als ob das Unternehmen in diese Aktivitäten involviert sei, diese gutheiße oder unterstütze.

### *Geschäfte mit Cantor Fitzgerald*

Angesichts des Potenzials für einen Interessenkonflikt in Hinblick auf Cantor Fitzgerald überwacht der Prüfausschuss alle Geschäfte zwischen dem Unternehmen und Cantor Fitzgerald fortlaufend und genau, um zu gewährleisten, dass diese unter fairen und angemessenen Bedingungen abgewickelt werden.

#### *Meldeverfahren für Interessenkonflikte und Geschäfte mit verbundenen Parteien*

Etwaige Zugehörigkeiten, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten, die einen konkreten Interessenkonflikt beinhalten oder diesen scheinbar beinhalten, sind von Angestellten unverzüglich dem Compliance Officer bzw. von Vorständen und leitenden Angestellten (einschließlich Compliance Officer) unverzüglich dem Prüfausschuss zu melden. Darüber hinaus muss jeder Arbeitnehmer und Vorstand alle Geschäfte mit verbundenen Parteien melden, die das Unternehmen laut SEC-Vorschriften aufgrund des Nasdaq-Listing-Standards, der vorschreibt, dass solche Geschäfte durch einen unabhängigen Aufsichtsrat genehmigt werden, offenlegen muss. Werden derartige Beziehungen, Aktivitäten, Interessen und Geschäfte mit verbundenen Parteien nicht gemeldet, zieht dies Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung nach. Sieht sich ein Arbeitnehmer oder Vorstand aufgrund der Art der Zugehörigkeit, der Interessen, der Beziehung, Aktivität oder des Geschäfts nicht in der Lage, die Details zu der Angelegenheit offenzulegen, ohne andere Geheimhaltungspflichten zu verletzen, so kann der Compliance Officer bzw. der Ausschuss in begründeten Fällen eine Lösung für den Konflikt mit Ihnen besprechen, bei der alle Pflichten des Arbeitnehmers oder Vorstands erfüllt werden. Vorstände und Arbeitnehmer sollten den Compliance Officer so bald wie möglich konsultieren, wenn sie über Zugehörigkeiten, Interessen, Beziehungen, Aktivitäten oder Geschäfte Kenntnis erlangen, welche einen Interessenkonflikt nach sich ziehen könnten.

Der Compliance Officer bzw. der Ausschuss oder der Aufsichtsrat wird Ihre Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte oder Geschäfte mit verbundenen Parteien prüfen und die geeignete Vorgehensweise ermitteln, um zu einer Genehmigung oder Ablehnung des Unternehmens zu gelangen. Sie sind verpflichtet, an dieser Prüfung uneingeschränkt mitzuwirken, indem Sie alle Informationen liefern, die der Compliance Officer, der Ausschuss oder der Aufsichtsrat für seine Prüfung benötigt. Bei den Maßnahmen, die das Unternehmen hinsichtlich des Interessenkonflikts ergreift, wird der Geist dieses Kodex berücksichtigt.

Alle Zugehörigkeiten, Interessen, Beziehungen, Aktivitäten oder Geschäfte, die ein Vorstand oder Arbeitnehmer gemäß diesen Richtlinien offenlegt, werden vertraulich behandelt, es sein denn, die Interessen des Unternehmens erfordern etwas anderes oder dies wäre gesetzlich unzulässig.

#### *Lösung von Konflikten*

Interessenkonflikte sind stets auf ethisch vertretbare Weise zu behandeln und müssen vor ihrer Lösung vollständig offengelegt und beurteilt werden. Der Compliance Officer bzw. der Ausschuss oder der Aufsichtsrat behandelt alle Fragen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten.

Nach Prüfung aller Fakten kann der Compliance Officer bzw. der Ausschuss oder der Aufsichtsrat entscheiden, dass der Fall keinen Interessenkonflikt darstellt, oder er erklärt, wie die Entstehung eines Konflikts vermieden werden kann.

Ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt kann auf verschiedenen Wegen gelöst werden, hierzu gehören u. a.:

- Im Falle eines Angebots oder Geschenks, darunter Bewirtung oder Verpflegung, kann die Annahme oder die Ablehnung eine angemessene Lösung darstellen;
- Der Compliance Officer kann die angemessene Vorgehensweise alleine oder in Absprache mit dem Prüfausschuss oder dem Aufsichtsrat festlegen;
- Der Mitarbeiter kann gegen die Entscheidung des Compliance Officer beim Prüfausschuss Einspruch einlegen;
- Zugehörigkeiten, Interessen, Beziehungen oder Partizipationen an einem Geschäft, die gegenüber dem Compliance Officer, dem Ausschuss oder Aufsichtsrat schriftlich und vollständig offengelegt und von diesem schriftlich genehmigt worden sind, stellen keinen Interessenkonflikt im Sinne dieses Kodex dar.
- Wird festgestellt, dass tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt, kann der Ausschuss oder der Aufsichtsrat die Person von einigen oder allen Pflichten und Aufgaben entbinden oder sie dazu auffordern, so lange andere Pflichten und Aufgaben für das Unternehmen wahrzunehmen, wie dies angemessen scheint, oder aber sie zum Rücktritt von ihrer Position im Unternehmen auffordern;
- Falls bei einem gemeldeten Interessenkonflikt eine externe Beziehung involviert ist, kann das Unternehmen die geschäftliche Beziehung zu dieser Stelle für immer einstellen; oder
- sollte bei einem gemeldeten Interessenkonflikt ein Vorstand involviert sein, wird der Vorstand aufgefordert, sich aus Diskussionen und Entscheidungen des Aufsichtsrates in dieser Angelegenheit zurückzuziehen.

Vollständige, angemessene und rechtzeitige Offenlegung seitens des Unternehmens gegenüber der Öffentlichkeit.

Alle Angestellten, die direkt oder indirekt an der Erstellung der finanziellen und sonstigen Offenlegungen mitwirken, die das Unternehmen gegenüber der Öffentlichkeit macht (darunter die Eingaben bei der SEC oder Pressemitteilungen), müssen neben der Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Richtlinien folgende Vorschriften erfüllen:

- Agieren Sie aufrichtig, ethisch vertretbar und mit Integrität.
- Halten Sie den Kodex ein.
- Bemühen Sie sich um eine vollständige, angemessene, rechtzeitige, präzise und verständliche Offenlegung.

- Manager sollten durch Anleitung und Kommunikation dafür Sorge tragen, dass die Arbeitnehmer des Unternehmens die rechtlichen Pflichten des Unternehmens bezüglich Offenlegungen gegenüber der Öffentlichkeit wissen und verstehen, dass Ergebnisse nie wichtiger sind als die Einhaltung der Gesetze.
- Sprechen Sie Fragen und Bedenken in Bezug auf die Offenlegungen des Unternehmens dann an, wenn dies notwendig ist, und sorgen Sie dafür, dass diese Fragen und Bedenken in angemessener Form thematisiert werden.
- Übermitteln Sie den Vorständen, Arbeitnehmern, externen Prüfern, Rechtsanwälten und Beratern, die an der Erstellung der Offenlegungen des Unternehmens gegenüber der Öffentlichkeit mitwirken, nur Informationen, die fehlerfrei, vollständig, objektiv, relevant, fristgerecht und verständlich sind.
- Handeln Sie in gutem Glauben, mit Verantwortung und ordnungsgemäßer Sorgfalt und Kompetenz, ohne die wesentlichen Fakten falsch darzustellen oder Ihr unabhängiges Urteilsvermögen anderen unterzuordnen.
- Fördern Sie das aufrichtige und ethisch vertretbare Verhalten aktiv im Kreise unserer Arbeitskollegen.
- Sorgen Sie für eine ordnungsgemäße und verantwortungsbewusste Verwendung und Kontrolle aller Vermögenswerte und Mittel des Unternehmens, die von diesen Arbeitnehmern verwendet oder diesen anvertraut werden.
- Nehmen Sie die Eingaben in die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens so vor oder wirken Sie daran so mit, dass diese nach bestem Wissen und Gewissen des Arbeitnehmers vollständig und fehlerfrei sind und dem Kontroll- und Verfahrenssystem für Offenlegungen des Unternehmens und dem internen Kontrollsystem entsprechen.

### Fairer Umgang

Jeder Vorstand und Arbeitnehmer sollte mit den Kunden, Lieferanten, aufsichtsführenden Personen, Geschäftspartnern des Unternehmens und anderen Partnern fair umgehen. Kein Vorstand oder Arbeitnehmer darf sich unlautere Vorteile über jemanden durch Manipulation, falsche Darstellungen, unangebrachte Drohungen, Betrug, missbräuchliche Verwendung vertraulicher Informationen oder ähnliche Verhaltensweisen verschaffen.

### Übertragung von Befugnissen

Alle Arbeitnehmer, darunter insbesondere alle leitenden Angestellten des Unternehmens, müssen unter Einhaltung der entsprechenden Sorgfaltspflicht dafür sorgen, dass die Übertragung ihrer Befugnisse im jeweiligen Umfang begründet ist und dass diese Übertragung unter angemessener Anleitung und laufender Überwachung erfolgt. Arbeitnehmern, von denen das Unternehmen vor einer Übertragung mit gutem Grund annimmt, dass sie zur Mitwirkung bei unrechtmäßigen oder unethischen Aktivitäten neigen, dürfen keine Befugnisse übertragen werden.



## Umgang mit vertraulichen Informationen

Vorstände und Arbeitnehmer müssen die Geheimhaltungspflicht in Bezug auf Informationen, von denen sie aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen Kenntnis erhalten, beachten. Dies gilt auch für Informationen über Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Mitbewerber oder andere Arbeitnehmer des Unternehmens, es sein denn, eine Offenlegung wird vom Unternehmen genehmigt oder ist anderweitig gesetzlich angeordnet.

## Unverzügliches internes Melden etwaiger Verletzungen dieses Kodex

Sollte ein Vorstand oder Arbeitnehmer eine Bestimmung dieses Kodex verletzt haben oder glaubt er, diese verletzt zu haben, oder wenn er beobachtet, Kenntnis erhält oder im guten Glauben vermutet, dass eine andere diesem Kodex verpflichtete Person gegen eine Bestimmung dieses Kodex verstoßen hat, muss der betreffende Vorstand oder Arbeitnehmer den tatsächlichen oder vermuteten Verstoß unverzüglich dem Compliance Officer oder dem Vorsitzenden des Ausschusses melden und sich an einer Untersuchung der tatsächlichen oder vermuteten Verletzung beteiligen.

Wenn ein Arbeitnehmer oder Vorstand eine vermutete Verletzung durch eine andere Person in gutem Glauben meldet, hat er keinerlei Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten. Werden Verletzungen oder vermutete Verletzungen nicht gemeldet oder wird an der Untersuchung der Verletzung oder vermuteten Verletzung dieses Kodex nicht mitgewirkt, kann dies Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung nach sich ziehen.

## Verantwortung für die Einhaltung dieses Kodex

Gemeldete Verletzungen dieses Kodex werden untersucht, sofort bearbeitet und soweit wie möglich vertraulich behandelt. Jede Verletzung des Kodex wird mit einer Disziplinarmaßnahme geahndet, die der Art und den besonderen Umständen und Fakten dieser Verletzung angemessen ist. Das Unternehmen setzt ein progressives Disziplinarsystem ein. Bei weniger erheblichen, erstmaligen Verletzungen sprechen wir in der Regel Verwarnungen aus. Schwerwiegendere Verletzungen können andere Maßnahmen nach sich ziehen, etwa unbezahlte Suspendierung, Degradierung, einstweilige oder bleibende Änderungen in Bezug auf Pflichten und Aufgaben, Verlust oder Kürzung von Boni oder Aktienoptionen, eine beliebige Kombination der genannten Maßnahmen oder aber andere Disziplinarmaßnahmen wie etwa die Kündigung.

Bestimmte Verletzungen dieses Kodex, die nicht thematisiert werden, werden von der SEC als stillschweigende Außerkraftsetzung dieses Kodex behandelt. Eine Verletzung durch einen Vorstand oder leitenden Angestellten, die entdeckt und nicht thematisiert wurde, muss daher unter Umständen laut Regeln und Vorschriften der SEC oder der anwendbaren Listing-Standards offengelegt werden. In diesen Fällen muss das Unternehmen die Art der Verletzung, das Datum der Verletzung und den Namen der Person, die die Verletzung begangen hat, offenlegen.

„Alle U.S. Treasury Trades, die auf der Plattform eSpeed abgewickelt werden, werden zu Clearingzwecken Cantor Fitzgerald & Co. („CFC“), einem Partner von eSpeed zugeordnet. CFC ist ein Mitglied von FINRA (ehemals NASD) und der Fixed Income Clearing Corporation, einer

Tochtergesellschaft der Depository Trust & Clearing Corporation. CFC und andere Partner partizipieren an bestimmten Märkten, indem sie auf der Plattform eSpeed Notierungen für ihre Konten veröffentlichen und beim Handel mit Plattformbenutzern als Auftraggeber agieren. Diese Aktivitäten sollen CFC und seine Partner unter anderem dabei unterstützen, ihren Eigenhandel (darunter jenen, der infolge von Kombinationshandel und Fehlern entsteht) zu verwalten, Geschäfte zu ermöglichen, die Liquidität zu erhöhen und für Auftragsfluss zu sorgen.“