



BGC GROUP, INC. VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

Der gute Ruf und die Integrität der BGC Group, Inc. und ihrer Tochterunternehmen (im Folgenden als das „Unternehmen“ zusammengefasst) sind wichtige Werte und entscheidende Faktoren für den Erfolg des Unternehmens. Jede Führungskraft sowie jeder Geschäftsleiter, Mitarbeiter (einschließlich und ohne Ausnahme von Leasingpersonal), Broker (einschließlich unabhängiger Auftragnehmer) und jeder Berater des Unternehmens (jeweils als „Erfasste Person“ bezeichnet) muss darauf achten, dass Geschäfte für das Unternehmen stets unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie höchsten ethischen Standards und mit Integrität, Respekt für alle Menschen, Menschenrechte, Freiheit von Diskriminierung, Gesundheit und Sicherheit sowie Respekt vor den Grundwerten von BGC geführt werden.

Der Verhaltens- und Ethikkodex (dieser „Kodex“) dient dazu, erfasste Personen auf rechtlich und ethisch riskante Bereiche aufmerksam zu machen, sie bei der Identifizierung von und beim Umgang mit rechtlichen und ethischen Problemen zu unterstützen, Verfahren zum Melden von rechtswidrigem und unethischem Verhalten zu bieten und eine Kultur der Ehrlichkeit, der Integrität und des Verantwortungsbewusstseins zu fördern. Kein Verhaltenskodex kann jemals das rechtliche, ethische und ehrliche Verhalten aller Erfassten Personen ersetzen. Entsprechend stellen rechtswidrige, unethische oder unehrliche Handlungen Verstöße gegen den Kodex dar, auch wenn diese im Kodex nicht näher beschrieben sind.

Beachten Sie, dass Erfasste Personen mit bestimmten Spezialisierungen wie Makler und andere Fachkräfte möglicherweise zusätzlichen Branchengesetzen, -regeln und -vorschriften unterliegen, die von staatlichen Stellen, Selbstregulierungsorgane oder Berufsverbänden erlassen werden, und die die Zulassung, Geschäftstätigkeit und das damit verbundene Verhalten dieser Personen regeln, einschließlich ethischer und beruflicher Praktiken und Verbote. Keine der Vorgaben in diesem Kodex ersetzen geltende Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen. Das Unternehmen erwartet von allen Erfassten Personen, dass sie alle geltenden Branchengesetze, Regeln und Vorschriften, Verhaltenskodizes von Zulieferern und andere anwendbare Verhaltenskodizes oder Richtlinien einhalten.

Handlungen oder Beziehungen, die keinen Verstoß gegen diesen Kodex darstellen, können nach dem jeweils gültigen Mitarbeiterhandbuch des Unternehmens oder nach anderen geltenden Richtlinien, Grundsätzen und Verfahren weiterhin verboten sein. Sie sind angehalten, alle für Ihre Beschäftigung geltenden Richtlinien aktiv zu überprüfen und einzuhalten.

Dieser Kodex beruht auf den folgenden zentralen Werten

Erfasste Personen müssen in allen Beziehungen des Unternehmens, einschließlich dem Kontakt zur Öffentlichkeit, mit Aktionären, Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden, Geschäftspartnern, Teilhabern, Geschäftsleitern, Mitarbeitern, Brokern und Beratern ihre Überzeugung für die folgenden Werte zeigen:

- Integrität und fairer Umgang;
- Vermeidung von Betrug, Missbrauch, Manipulation, Verschleierung oder anderen unfairen Praktiken;
- Ehrliches und ethisches Verhalten, einschließlich der Vermeidung und des richtigen Umgangs mit potenziellen, tatsächlichen oder offensichtlichen Interessenkonflikten zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen;
- Prävention, Erkennung und Meldung von Cybersicherheitsrisiken und -vorfällen;
- Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen;
- Schutz und ordnungsgemäße Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens, einschließlich geistigen Eigentums, gemäß den Unternehmensrichtlinien;
- Vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung durch das Unternehmen in Berichten und Dokumenten, die das Unternehmen bei der Securities and Exchange Commission (die „SEC“) einreicht, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens;
- Korrekte Führung, Leitung und Kontrolle;
- Persönliche Verantwortung und Rechenschaftspflicht für die Einhaltung des Kodex;
- Einhaltung der Whistleblower-Richtlinie des Unternehmens; und
- Unverzögliche interne Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex an die in diesem Kodex genannten Personen.

Umsetzung und Kontrolle des Kodex

Die Verantwortung zur Umsetzung des Kodex liegt letztendlich beim Vorstand des Unternehmens (der „Vorstand“). In Übereinstimmung mit den Nasdaq-Listungsstandards prüft und genehmigt der Prüfungsausschuss des Unternehmens (der „Ausschuss“) unter angemessenen Vorkehrungen Transaktionen mit verbundenen Parteien, an denen Geschäftsleiter, Führungskräfte und Partnerunternehmen. Dies umfasst alle Transaktionen, die gemäß den von der SEC verabschiedeten Regeln und Vorschriften in Form von Vollmachtserklärungen oder anderen Einreichungen offengelegt werden müssen. Der Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens, der Corporate Secretary oder einer oder mehr ihrer Stellvertreter (zusammenfassend „der Compliance-Beauftragte“) überwachen die Umsetzung des Kodex und fungieren als Compliance-Beauftragte für Mitarbeiter, Broker, Berater und Führungskräfte, ausgenommen dem Geschäftsführer, dem Leiter der Rechtsabteilung und dem Corporate Secretary. Der Leiter der Rechtsabteilung fungiert als Compliance-Beauftragter für den Corporate Secretary. Der Ausschuss fungiert als Compliance-Beauftragter für den Geschäftsführer des Unternehmens und den Leiter der Rechtsabteilung. Nichtangestellte Vorstandsmitglieder unterstehen dem Vorstand.

Es ist unvermeidlich, dass in Bezug auf die Anwendung und die Interpretation des Kodex Fragen auftreten. Sie können Ihre Fragen jederzeit an den zuständigen Compliance-Beauftragten richten.

Aussagen in diesem Kodex, dass bestimmte Handlungen nur mit der „Genehmigung des Unternehmens“ erfolgen dürfen, bedeuten, dass der Compliance-Beauftragte oder, wenn erforderlich der Ausschuss oder der Vorstand, eine schriftliche Genehmigung erteilen muss, bevor die entsprechende Handlung erfolgt. Sie sollten diesen Kodex in Verbindung mit allen anderen Grundsatzklärungen und Compliance-Verfahren des Unternehmens lesen, einschließlich der Unternehmensrichtlinie zum Insiderhandel, dem Compliance-Handbuch und dem Arbeitnehmerhandbuch.

Erforderliche Bestätigung und Schulung

Erfasste Personen werden jährlich aufgefordert zu bestätigen, dass sie in voller Übereinstimmung mit dem Kodex sowie, nach Ermessen des Compliance-Beauftragten, weiteren Grundsatzklärungen und Compliance-Verfahren handeln. Alle Erfassten Personen erhalten regelmäßige Schulungen zu den Inhalten und der Bedeutung dieses Kodex und anderer Grundsatzklärungen und Compliance-Verfahren sowie darüber, wie Verstöße gemeldet und Ausnahmegenehmigungen beantragt werden müssen.

Beantragung von Ausnahmegenehmigungen für Kodex-Auflagen

Wenn Sie eine Ausnahmegenehmigung für Kodex-Auflagen beantragen wollen, müssen Sie den entsprechenden schriftlichen Antrag mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf beim Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls beim Ausschuss oder Vorstand einreichen, damit dieser überprüft werden kann. Allerdings können genehmigungspflichtige Handlungen im Nachhinein genehmigt werden, wenn zum Beispiel die Genehmigung ohne Absicht oder aus wichtigem Grund nicht angefordert wurde. Ausnahmegenehmigungen für Geschäftsleiter oder Führungskräfte müssen durch den Ausschuss und/oder gegebenenfalls den Vorstand genehmigt werden.

In bestimmten Fällen muss das Unternehmen Ausnahmegenehmigungen oder Änderungen in Bezug auf diesen Kodex öffentlich bekanntgeben. Darüber hinaus muss das Unternehmen im Falle der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für Geschäftsleiter oder Führungskräfte, einschließlich aller impliziten Freistellungen, die Natur derselben, den Namen der Partei oder der Parteien, die davon profitieren, das Datum der Genehmigung und aller anderen Einzelheiten öffentlich bekanntgeben, die unter Berücksichtigung der SEC-Vorschriften und Bestimmungen oder Nasdaq-Listungsstandards offengelegt werden müssen. Für die Zwecke dieses Kodex bedeutet „impliziter Verzicht“, dass das Unternehmen innerhalb einer angemessenen Frist keine Maßnahmen ergriffen hat, die auf eine wesentliche Abweichung von einer Bestimmung dieses Kodex zurückzuführen sind, die einem leitenden Angestellten des Unternehmens mitgeteilt wurde.

Cybersicherheitsrisiken und -vorfälle

Jede Erfasste Person ist dafür verantwortlich, die Computer-, Daten-, Informations- und Netzwerksysteme des Unternehmens ethisch und rechtmäßig zu nutzen, unter Einhaltung aller Computer-, Daten-, Informations- und Netzwerkrichtlinien und -verfahren des Unternehmens, einschließlich der Richtlinie zur akzeptablen Nutzung (die „Richtlinie“) und Cybersicherheits- und anderen Programmrichtlinien zur Informationssicherheit („Informationssicherheitsrichtlinie“). Jede Erfasste Person muss alle Sicherheitsmaßnahmen und internen Kontrollen für die Computer, Daten, Informationen und Netzwerksysteme des Unternehmens einhalten, einschließlich der in der Richtlinie festgelegten Vorsichtsmaßnahmen für die Cybersicherheit.

Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen

Das Unternehmen und dessen Geschäftstätigkeiten unterliegen einer Vielzahl von Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen. In vielen Fällen werden Verstöße strafrechtlich geahndet. Darunter fallen unter anderem Bundes- und Landesgesetze in Bezug auf die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, einschließlich Bundesgesetzen zum Arbeitsschutz, Einstellung- und Arbeitspraktiken, sowie den Status des Unternehmens als öffentliches Unternehmen. Beispiele für strafrechtliche Verstöße umfassen:

- Falsche oder irreführende Aussagen in Dokumenten, die bei der SEC eingereicht werden;
- Handel mit Insiderinformationen;
- Weitergabe von Insiderinformationen an Personen, die auf der Grundlage dieser Informationen Handel treiben könnten;
- Diebstahl, Veruntreuung oder Zweckentfremdung von Geldern oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens; oder
- Der Einsatz von Drohungen, körperlicher Gewalt oder anderen unrechtmäßigen Mitteln beim Einfordern von Geldern.

Es liegt in der Verantwortung jeder einzelnen Erfassten Person, die Gesetze, Regeln und Bestimmungen einzuhalten, die sowohl für das Unternehmen und seine Geschäftstätigkeiten und/oder jede Erfasste Person gelten. Es ist Erfassten Personen nicht gestattet, diese Verantwortung an eine andere Person oder das Unternehmen abzutreten.

Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensmitteln und anderen Vermögenswerten

Jede Erfasste Person sollte die Mittel und sonstigen Vermögenswerte des Unternehmens schützen und deren ordnungsgemäße und effiziente Verwendung und Offenlegung sicherstellen. Diebstahl, Betrug, Nachlässigkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf die Rentabilität des Unternehmens aus und sind verboten. Alle Vermögenswerte des Unternehmens sollten nur nach ordnungsgemäßer Genehmigung und für legitime Geschäftszwecke verwendet werden.

Jeder Verdacht auf Diebstahl, Betrug oder andere missbräuchliche Verwendung oder Offenlegung sollte nach dem Kodex sofort zur Untersuchung gemeldet werden. Die Verpflichtung zum Schutz des Unternehmensvermögens umfasst firmeneigene Informationen wie geistiges Eigentum, Geschäfts- und Marketingplanungen, interne Finanzdaten oder -berichte sowie andere Unternehmensinformationen. Die unbefugte Verwendung oder Weitergabe dieser Informationen ist untersagt und kann rechtswidrig sein und zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Jede Erfasste Person sollte das Unternehmen beim Erstellen und Führen von Büchern, Aufzeichnungen und Konten unterstützen, die die Transaktionen und Verfügungen über die Vermögenswerte des Unternehmens hinreichend detailliert, genau und fair widerspiegeln. Dabei sollten sie stets so handeln, dass ein unbefugter Gebrauch oder die unbefugte Verfügung über die Vermögenswerte des Unternehmens verhindert und rechtzeitig festgestellt werden. Jede Erfasste Person sollte stets sicherstellen, dass (i) Transaktionen in Übereinstimmung mit allgemeinen oder besonderen Genehmigungen der Geschäftsleitung ausgeführt werden; (ii) Transaktionen nach Bedarf erfasst werden, (a) um die Erstellung von Abschlüssen in Übereinstimmung mit allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen oder anderen für solche Abschlüsse geltenden Kriterien zu ermöglichen, sowie (b) um die Rechenschaftspflicht für Vermögenswerte aufrechtzuerhalten; (iii) der Zugang zu Vermögenswerten nur mit Genehmigung der Geschäftsleitung gestattet wird; (iv) die erfasste Rechenschaftspflicht für Vermögenswerte in angemessenen Abständen mit den vorhandenen Vermögenswerten verglichen wird und im Falle etwaiger Differenzen geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Bestechung und Korruption

Unter Bestechung versteht man die Handlung des Anbietens, Gebens, Versprechens, Autorisierens, Erpressens, Erbittens, Annehmens oder Empfangens von „etwas Wertvollem“, um die Handlungen einer Person in unzulässiger Weise zu beeinflussen, um Geschäfte zu erreichen oder zu behalten, sich einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen oder auf andere Weise unangemessenes Verhalten, das rechtswidrig ist oder einen Vertrauensbruch darstellt, herbeizuführen oder zu belohnen.

Unter Korruption kann jeder Missbrauch einer anvertrauten Machtstellung zur Erlangung eines ungerechtfertigten persönlichen Vorteils verstanden werden. Der UN-Leitfaden für Antikorruptionsrichtlinien konstatiert, dass die Definitionen für Korruption von Land zu Land unterschiedlich sind, abhängig von kulturellen, rechtlichen oder anderen Faktoren und der Art des Problems, wie es im jeweiligen Land auftritt. Transparency International definiert Korruption als Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Vorteil.

Korruptes Verhalten ist in seinen praktischen Erscheinungsformen sehr weitreichend und steht nicht immer im konkreten Zusammenhang mit Bestechung. Bestechung kann jedoch als eine Teilmenge des gesamten Verbrechens der Korruption betrachtet werden.

Das Unternehmen toleriert keine Bestechung und Korruption. Das Unternehmen unterstützt die Einhaltung und Umsetzung aller Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, einschließlich des UK Bribery Act von 2010 und

des US Foreign Corrupt Practices Act 1977. Das Unternehmen geht keine Geschäftsbeziehungen ein oder nimmt nicht an Aktivitäten teil, wenn bekannt ist oder ein begründeter Verdacht besteht, dass eine Geschäftsbeziehung oder Aktivität in Verbindung mit Bestechung oder Korruption steht oder diese unterstützt. Es unterliegt der Verantwortung jeder Erfassten Person, geltende Gesetze zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Erfasste Personen müssen jeden Verdacht der Bestechung oder Korruption dem Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls dem Ausschuss oder Vorstand melden, oder diese entsprechend der Richtlinien für Informanten des Unternehmens melden.

Interessenkonflikte

Das Unternehmen verlangt von jeder Erfassten Person, jegliche externe Verpflichtungen und persönliche Geschäfte sowie finanzielle und andere Beziehungen und Aktivitäten, einschließlich Geschäftschancen, umgehend dem Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls dem Ausschuss oder Vorstand zu melden, wenn diese einen möglichen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen zwischen der Erfassten Person und dem Unternehmen darstellen. Beziehungen oder Aktivitäten, über die das Unternehmen bereits in Kenntnis gesetzt wurde müssen nicht erneut gemeldet werden. Das Unternehmen kann dann entsprechende Schritte zur Auflösung der Interessenkonflikte einleiten. Der Begriff „externe Verpflichtung“ beschreibt alle wirtschaftlichen, familiären oder anderweitig materiellen Zugehörigkeiten, Verbindungen oder die Nebentätigkeit einer natürlichen oder juristischen Person außerhalb des Unternehmens. Der Begriff „Geschäftschance“ umfasst Situationen, in denen Erfasste Personen möglicherweise versucht sind, ein Geschäft oder eine andere vorteilhafte Gelegenheit für sich zu nutzen, auf die sie aufgrund oder im Zusammenhang mit ihren Pflichten und Aufgaben im Unternehmen, die Verwendung von Unternehmensinformationen, finanziellen Mitteln oder anderen Vermögenswerten oder ihre Position im Unternehmen aufmerksam geworden sind.

Es ist nicht sinnvoll, Regeln zu formulieren und festzulegen, die alle möglichen Situationen abdecken, in denen potenzielle Interessenkonflikte, einschließlich Geschäftschancen, auftreten können oder der Anschein eines solchen Konflikts erweckt werden kann. In diesen Situationen besteht das grundlegende Element in der möglichen Spaltung der Loyalität, oder die Wahrnehmung einer solchen, in Bezug auf die Interessen des Unternehmens und die Interessen einer natürlichen oder juristischen Person, durch die das Urteilsvermögen oder die Handlung der Erfassten Person in Bezug auf das Unternehmen beeinflusst werden könnte oder der Anschein davon entsteht. Im Folgenden sind Richtlinien für sensible Bereiche beschrieben, in denen es wahrscheinlich ist, dass Interessenkonflikt oder der Anschein eines Konflikts auftreten. Es ist zu beachten, dass es sich hierbei nicht um eine abschließende Auflistung von möglichen Problembereichen handelt, sondern vielmehr um eine Anleitung, wie die Unternehmensrichtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten in verschiedenen Situationen angewendet werden kann. Das entscheidende Kriterium ist die Einhaltung des Grundgedankens des Kodex.

Ungeachtet des Vorstehenden unterliegen die Beziehungen und Aktivitäten des Unternehmens, Cantor Fitzgerald, L.P. und seiner Tochterunternehmen und verbundenen Unternehmen (zusammen „Cantor Fitzgerald“) und/oder der Newmark Group, Inc. und seiner Tochterunternehmen und verbundenen Unternehmen (zusammen „Newmark“), einschließlich Geschäftschancen, nicht diesem Kodex. Diese sind derzeit durch die geänderte und überarbeitete

Gründungsurkunde des Unternehmens oder durch Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und Cantor Fitzgerald und/oder Newmark abgedeckt und/oder unterliegen anderweitig Verfahren, die der Überprüfung und Genehmigung des Ausschusses bedürfen.

Geschäftsbeziehungen und -aktivitäten

Jede Erfasste Person kann in einen Interessenkonflikt verwickelt werden, oder es kann der Anschein eines Konflikts auftreten, wenn diese Person, ein Mitglied ihrer Familie, ein Geschäftspartner oder ein Teilhaber: (a) eine erhebliche direkte oder indirekte Beteiligung an oder Verpflichtungen gegenüber einer natürlichen oder juristischen Person haben, mit der das Unternehmen geschäftliche Beziehungen pflegt oder anstrebt oder andere Tätigkeiten ausübt oder (b) mit der das Unternehmen im Wettbewerb steht oder diesen anstrebt. Investitionen über geringe Mengen an Aktien oder Anteilen an großen öffentlichen Unternehmen stellen an sich keinen Konflikt dar. Die Frage, ab wann eine Investition so groß ist, dass dadurch möglicherweise das Urteilsvermögen einer Erfassten Person beeinträchtigt wird oder beeinflusst zu werden scheint, hängt von den jeweiligen Umständen ab und muss im Einzelfall entschieden werden.

Ein potenzieller Interessenkonflikt oder der Anschein eines Konflikts kann auch dann vorliegen, wenn eine Erfasste Person, ein Familienmitglied dieser Person oder ein Geschäftspartner oder Teilhaber dieser Person eine Position als Führungskraft, Geschäftsleiter, Berater, Sachverständiger, Broker, Finder oder Vermittler für eine natürliche oder juristische Person innehat, mit der das Unternehmen geschäftliche Beziehungen pflegt oder anstrebt, oder im Wettbewerb steht oder diesen anstrebt.

Das Unternehmen erwartet von allen Erfassten Personen, dass die Person ihre Pflichten und Aufgaben nicht wahrnimmt, wenn das Unternehmen dadurch diskreditiert, der Ruf den Unternehmens geschädigt, unangemessen negative Kritik gegen das Unternehmen hervorgerufen oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität des Unternehmens erschüttert werden könnte. Erfasste Personen sind angehalten, alle Verbindungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten umgehend zu melden, die dazu führen können, dass die Erfasste Person nicht im besten Interesse des Unternehmens handelt, oder geteilte Loyalitäten zu verursachen scheinen. Verbindungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten sind nur dann zulässig, wenn sie gemäß der in diesem Kodex beschriebenen oder auf anderweitige, vom Ausschuss festgelegte Weise, gemeldet, überprüft und adressiert wurden.

Annehmen von Geschenken

Jegliche Geschenke, die eine Erfasste Person in Bezug auf die Geschäftsangelegenheiten des Unternehmens zu einer bestimmten Entscheidung bewegen, gelten als Bestechung und sind verboten. In einigen Situationen mag es üblich und angemessen sein, Genschenke mit Kunden oder Lieferanten auszutauschen oder Unterhaltung zu bieten; des Weiteren mag es üblich oder angemessen sein, Programme und Veranstaltungen zu organisieren oder daran teilzunehmen, in deren Rahmen Mahlzeiten und Unterbringung vorgesehen sind. Entsprechend gelten normale Geschäftsessen und Unterhaltung nicht als Verstoß gegen den Kodex. Der Schlüssel besteht darin, professionelle Distanz zu wahren und übertriebene oder überschwängliche Geschenke,

oder Events sowie persönliche oder finanzielle Beziehungen zu vermeiden, die den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung erwecken oder die Fähigkeit der Erfassten Person beeinträchtigen könnten, die Pflichten und Aufgaben dieser Person gegenüber dem Unternehmen wahrzunehmen.

Externe Verbindungen, Interessen, Beziehungen und Aktivitäten

Jegliche externe Verpflichtungen, Interessen, Beziehungen oder Aktivitäten jeder Erfassten Person sollten niemals die Zeit und Aufmerksamkeit zur Ausübung der Pflichten und Aufgaben dieser Person beeinträchtigen oder negative Auswirkungen auf die Qualität oder Quantität der Arbeitsergebnisse der Person für das Unternehmen haben. Darüber hinaus müssen sich Mitarbeiter und Broker vor der Ausübung von Nebentätigkeiten oder dem Abschließen von Dienstleistungsvereinbarungen mit dem Compliance-Beauftragten in Verbindung setzen und diese genehmigen lassen. Ohne vorherige Genehmigung des Unternehmens dürfen keine Nebentätigkeiten und Dienstleistungsvereinbarungen eingegangen werden. Erfassten Personen ist es unter keinen Umständen gestattet, in Wettbewerb mit dem Unternehmen zu treten oder Geschäftschancen für sich selbst, für Familienmitglieder, Geschäftspartner oder Teilhaber zu ergreifen, wenn das Unternehmen oder dessen Partnerunternehmen auf diese Anspruch haben. Dies gilt auch für Geschäftschancen, die von der Erfassten Person erschlossen wurden oder zu denen die Person aufgrund ihrer Pflichten und Aufgaben im Unternehmen Zugang hat. Der Status des Unternehmens und seiner Mitarbeiter und Broker als Partner von Cantor Fitzgerald und/oder Newmark stellt an sich keinen Verstoß gegen diesen Abschnitt dar.

Zivilgesellschaftliche, wohltätige und politische Aktivitäten

Zivilgesellschaftliche, wohltätige und politische Aktivitäten. Erfasste Personen müssen darauf achten, dass diese Aktivitäten in keiner Beziehung zum Unternehmen stehen oder den Eindruck einer Beteiligung, Unterstützung, Förderung oder Beihilfe durch das Unternehmen erwecken; sie dürfen keine Auswirkungen auf die Ausübung von Pflichten und Aufgaben dieser Person für das Unternehmen haben oder die Qualität oder Quantität des Arbeitsergebnisses für das Unternehmen beeinträchtigen, sofern nichts anderes vom Geschäftsführer oder dem Vorstand genehmigt wurde.

Transaktionen mit Cantor Fitzgerald oder Newmark

Angesichts möglicher Interessenkonflikte in Bezug auf Cantor Fitzgerald und/oder Newmark überwacht der Ausschuss kontinuierlich alle Transaktionen zwischen dem Unternehmen und Cantor Fitzgerald und/oder Newmark, um sicherzustellen, dass sie ordnungsgemäß genehmigt werden und faire und angemessene Bedingungen vorliegen.

Verfahren für erforderliche Meldung potenzieller Interessenkonflikte und Transaktionen verbundener Parteien

Mitarbeiter, Broker (einschließlich unabhängiger Auftragnehmer) und Berater müssen sich umgehend an den Compliance-Beauftragten und Führungskräfte und Geschäftsleiter (einschließlich dem Compliance-Beauftragten) an den Ausschuss oder den Vorstand wenden,

sobald Verbindungen, Beteiligungen, Beziehungen, oder Aktivitäten bemerkt werden, die mit einem potenziellen Interessenkonflikt in Verbindung stehen oder den Anschein erwecken es zu tun. Darüber hinaus muss jedes Vorstandsmitglied oder jeder leitende Angestellte im Voraus alle Transaktionen mit verbundenen Parteien melden, die der Ausschuss möglicherweise überprüfen und genehmigen muss, und die das Unternehmen möglicherweise gemäß den SEC-Regeln und -Bestimmungen und den Nasdaq-Listungsstandards veröffentlichen muss, unabhängig von der Höhe der Transaktion, da die Nasdaq-Listungsstandards vorschreiben, dass der Ausschuss oder ein anderer unabhängiger Ausschuss des Vorstands alle derartigen Transaktionen überprüfen und genehmigen muss.

Bei Unterlassung von Meldungen derartiger Verpflichtungen, Interessen, Beziehungen, Aktivitäten und Transaktionen mit verbundenen Parteien können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die mitunter zur Entlassung führen können. Wenn die Natur einer Verbindung, Beteiligung, Beziehung, Aktivität oder Transaktion mit verbundenen Parteien derart ist, dass eine Erfasste Person keine Informationen über eine solche Person preisgeben kann, ohne dabei gegen Vertraulichkeitsauflagen zu verstoßen, kann der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss oder der Vorstand, in berechtigten Fällen eine Lösung des potenziellen Konflikts mit einer solchen Person ausarbeiten, die in Übereinstimmung mit allen Pflichten und Aufgaben einer solchen Person steht. Wir bitten alle Erfassten Personen sich umgehend an den Compliance-Beauftragten zu wenden, wenn sie von einer Verbindung, Beteiligung, Beziehung, Aktivität oder einer Transaktion mit verbundenen Parteien erfahren Kenntnis erhalten, die zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen oder den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken könnte, oder die öffentlich bekanntgegeben werden muss.

Überprüfung von Interessenkonflikten

Der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss, prüft alle Meldungen von Interessenkonflikten oder Transaktionen mit verbundenen Parteien und bestimmt über angemessene Modalitäten, zu denen eine Zustimmung, einschließlich angemessener Maßnahmen, oder Ablehnung seitens des Unternehmens erfolgt. Erfasste Person müssen im Falle einer Überprüfung oder eines Genehmigungsverfahrens in vollem Umfang kooperieren und alle Informationen zur Verfügung stellen, die der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss oder der Vorstand für die Überprüfung als relevant erachtet. Die Maßnahmen, die das Unternehmen in Bezug auf potenzielle Interessenkonflikte oder Transaktionen mit verbundenen Parteien ergreift, werden stets mit Rücksicht auf den Grundgedanken des Kodex bestimmt. Alle Verbindungen, Beteiligungen, Beziehungen, Aktivitäten oder Transaktionen mit verbundenen Parteien, die von einer Erfassten Person im Rahmen dieser Richtlinie gemeldet werden, werden vertraulich behandelt, solange dies im besten Interesse des Unternehmens ist und nicht von Gesetzes wegen oder durch Bestimmungen oder Vorschriften verlangt wird.

Lösung und Eskalation potenzieller Konflikte

Potenzielle Interessenkonflikte müssen stets auf ehrliche und ethische Weise behandelt werden. Sie müssen vollständig gemeldet und geprüft werden, bevor sie gelöst werden können. Der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss oder Vorstand, ist für die Bearbeitung aller Fragen verantwortlich, die in Bezug auf potenzielle Interessenkonflikte

vorgebracht werden. Der Compliance-Beauftragte, oder gegebenenfalls der Ausschuss oder Vorstand, kann nach Prüfung aller relevanten Fakten bestimmen, dass eine bestimmte Angelegenheit keinen Interessenkonflikt darstellt oder Anweisungen erteilen, um das Entstehen eines solchen Interessenkonflikts zu verhindern.

Interessenkonflikte können auf verschiedenen Wegen gelöst werden, wie zum Beispiel:

- Im Falle eines Geschenkangebots, einschließlich Unterhaltung oder Bewirtung, kann der geeignete Beschluss darin bestehen, dass die betroffene Person das Geschenk annimmt oder ablehnt;
- Der Compliance-Beauftragte kann alleine über angemessene Maßnahmen bestimmen oder diese in Rücksprache mit dem Ausschuss oder dem Vorstand festlegen;
- Mitarbeiter oder Broker können in Bezug auf potenzielle Interessenkonflikte im Ausschuss gegen die Entscheidung des Compliance-Beauftragten Berufung einlegen;
- Wenn der Compliance Officer, der Ausschuss oder der Vorstand zu dem Schluss kommen, dass tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt, kann er die betroffene Person von jeglicher Beteiligung an der Angelegenheit ausschließen, die betroffene Person von einigen oder allen Pflichten und Verantwortlichkeiten einer solche Person gegenüber der Gesellschaft suspendieren oder verlangen, dass eine solche Person andere Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber der Gesellschaft in der Weise und für einen solchen Zeitraum ausübt, die als angemessen erachtet werden oder verlangen, dass eine solche Person von ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber der Gesellschaft zurücktritt;
- Für den Fall, dass ein gemeldeter Interessenkonflikt eine externe natürliche oder juristische Person betrifft, kann das Unternehmen diese unverzüglich von allen Geschäften ausschließen; oder
- Für den Fall, dass ein potenzieller Interessenkonflikt ein Vorstandsmitglied betrifft, kann es erforderlich sein, dass dieses Vorstandsmitglied aus Diskussionen und Entscheidungen des Vorstands oder Ausschüssen des Vorstands in Bezug auf alle Angelegenheiten ausgeschlossen wird, die sich auf den potenziellen Interessenkonflikt beziehen.

Jede Verbindung, Beteiligung, Beziehung, Aktivität oder Transaktion mit verbundenen Parteien, die dem Compliance-Beauftragten, oder gegebenenfalls dem Ausschuss oder dem Vorstand vollständig und in schriftlicher Form gemeldet und von diesen schriftlich genehmigt wurde, stellt in Bezug auf diesen Kodex keinen Interessenkonflikt dar.

Vollständige, angemessene und zeitige Offenlegung durch das Unternehmen gegenüber der SEC und der Öffentlichkeit und Eskalation an die Geschäftsleitung

Alle Erfassten Personen, die direkt oder indirekt bei der Vorbereitung von finanziellen oder anderen öffentlichen Bekanntgaben des Unternehmens mitwirken, einschließlich der Einreichungen bei der SEC, in Form von Pressemitteilungen oder anderweitig, müssen neben den geltenden Gesetzen, Regeln und Bestimmungen folgende Grundsätze befolgen:

- Handeln Sie stets ehrlich, ethisch und mit Integrität;
- Befolgen Sie diesen Kodex sowie andere anwendbare Richtlinien und Verfahren;
- Setzen Sie sich für vollständige, angemessene, zeitige, korrekte und verständliche Bekanntgaben ein;
- Führungskräfte sollten durch Führung und Kommunikation sicherstellen, dass alle ihnen unterstehende Personen die Offenlegungspflichten des Unternehmens verstehen, einschließlich der Tatsache, dass berichtete Ergebnisse niemals wichtiger sind als die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Bestimmungen, des Kodex sowie anderen anwendbaren Richtlinien und Verfahren;
- Stellen Sie Fragen und äußern Sie Bedenken hinsichtlich der öffentlichen Offenlegungen des Unternehmens, wenn dies erforderlich oder angemessen ist. Präsentieren Sie ggf. Folgemaßnahmen und Anfechtungen und stellen Sie sicher, dass solche Fragen und Bedenken rechtzeitig beantwortet und gegebenenfalls an die Geschäftsleitung weitergeleitet werden;
- Lernen Sie aus Fehlern in Verfahren und Systemen und korrigieren Sie diese, um Wiederholungen zu vermeiden;
- Stellen Sie den Unternehmensleitern, Mitarbeitern, externen Auditoren, Anwälten, Sachverständigen und Beratern, die bei der Vorbereitung Bekanntgaben des Unternehmens mitwirken, stets korrekte, vollständige, objektive, relevante, zeitige und leicht verständliche Informationen zur Verfügung;
- Handeln Sie stets in gutem Glauben, mit Verantwortung und der gebotenen Sorgfalt, Kompetenz und Gewissenhaftigkeit und vermeiden Sie Fehldarstellungen und Unterschlagungen von Fakten und eine Beeinflussung Ihres Urteilsvermögens durch andere Personen; und
- Fördern Sie proaktiv ehrliches und ethisches Verhalten unter Kollegen am Arbeitsplatz.

Erfasste Personen, die Bedenken in gutem Glauben gemäß diesen Richtlinien an die Geschäftsleitung weiterleiten, unterliegen keinerlei Sanktionen.

Fairer Umgang

Jede Erfasste Person sollte im Umgang mit Kunden des Unternehmens, mit Lieferanten, Regulierungsbehörden, Geschäftspartnern, Teilhabern, Mitarbeitern und anderen Personen fair auftreten und in gutem Glauben handeln. Erfasste Person sollten niemals versuchen, durch Fehldarstellungen, Betrug, Bestechung, Missbrauch oder vertrauliche Informationen oder ähnlichem rechtswidrigen, unehrlichen, unethischen oder missbräuchlichen Verhalten einen unfairen Vorteil zu erlangen.

Delegierung von Befugnissen

Alle Mitarbeiter des Unternehmens und insbesondere alle Führungskräfte müssen beim Delegieren von Befugnissen mit aller gebotenen Sorgfalt prüfen und sicherstellen, dass dies in einem sinnvollen und angemessenen Umfang geschieht und eine geeignete Anleitung sowie eine kontinuierliche Kontrolle und Überwachung erfolgt. Es dürfen keine Befugnisse an Personen

delegiert werden, wenn das Unternehmen den Verdacht hegt, dass diese eine Neigung zu rechtswidrigem, unehrlichem, unethischem oder missbräuchlichem Handeln haben.

Umgang mit vertraulichen Informationen

Alle Erfassten Personen müssen die Vertraulichkeit von Informationen wahren, die sie im Rahmen ihrer Pflichten und Aufgaben im Unternehmen erfassen, einschließlich Informationen in Bezug auf Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Teilhabern, Wettbewerbern und anderen Mitarbeitern des Unternehmens, außer wenn eine Offenlegung durch das Unternehmen genehmigt oder von Gesetztes wegen verlangt wird.

Erforderliche umgehende Meldung von Verstößen gegen den Kodex

Wenn eine Erfasste Person glaubt, dass eine solche Person gegen eine Auflage aus dem Kodex verstoßen hat oder glaubt, diese Person möglicherweise verletzt zu haben, oder wenn sie beobachtet, erfährt oder in gutem Glauben den Verdacht hegt, dass eine andere Person möglicherweise gegen den Kodex verstoßen hat, muss diese Person den tatsächlichen oder möglichen Verstoß umgehend dem Compliance-Beauftragten, dem Ausschuss oder gegebenenfalls dem Vorstand melden. Bei der Untersuchung des tatsächlichen oder möglichen Verstoßes muss die Person in vollem Umfang kooperieren.

Wenn eine Erfasste Person einen tatsächlichen oder möglichen Verstoß einer anderen Erfassten Person gegen diesen Kodex in gutem Glauben meldet, muss eine solche Person keine Sanktionen befürchten. Bei Unterlassung der Meldung eines Verstoßes oder des Verdachts eines Verstoßes oder bei Verweigerung der Kooperation bei der Untersuchung eines Verstoßes oder des Verdacht eines Verstoßes können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die mitunter zur Entlassung führen können.

Whistleblower-Richtlinie, Ermittlungsverfahren, Sanktionsfreiheit und Meldung an Regierungsbehörden

Der Ausschuss verwaltet die Whistleblower-Richtlinie des Unternehmens und hat Verfahren für den Erhalt, die Aufbewahrung und die Behandlung von Beschwerden in Bezug auf die Buchführung, interne Kontrollen oder Buchprüfungsangelegenheiten, Beschäftigungs- und Arbeitspraktiken sowie für die vertrauliche, anonyme Meldung von Bedenken der Mitarbeiter in Bezug auf fragwürdige Buchführung oder Buchprüfungsangelegenheiten. Der Leiter der Rechtsabteilung und/oder der Corporate Secretary des Unternehmens und sein Beauftragter und/oder der Vorsitzende des Ausschusses leiten die Untersuchung solcher Beschwerden gemäß den in der Whistleblower-Richtlinie des Unternehmens festgelegten Verfahren. Diese Methoden sind rund um die Uhr verfügbar und werden regelmäßig überwacht.

Personen, die in gutem Glauben Beschwerden einreichen, werden keinen Sanktionen ausgesetzt, und nichts in diesem Kodex oder der Whistleblower-Richtlinie des Unternehmens ist beabsichtigt, eine Person daran zu hindern, bei einer Regierungsbehörde (wie der U.S. Equal Employment Opportunity Commission, dem National B. dem Labour Relations Board oder der U.S. Securities and Exchange Commission), auszusagen, zu unterstützen, mit dieser zu

kommunizieren oder anderweitig an einer Untersuchung mit einer solchen Regierungsbehörde oder -einrichtung beteiligt zu sein oder mögliche Verstöße gegen Bundes-, Landes- oder lokale Gesetze oder Vorschriften an eine Regierungsbehörde zu melden oder andere Maßnahmen zu ergreifen, die jeweils durch die Whistleblower-Bestimmungen von Bundes-, Landes- oder lokalen Gesetzen oder Verordnungen oder anderen Gesetzen geschützt sind.

Den Mitarbeitern werden jährlich Erinnerungen zugesandt und die Whistleblower-Richtlinie wird in mehrere Landessprachen übersetzt und in die jährliche Schulungspräsentation zum Ethikkodex des Unternehmens aufgenommen.

Untersuchung und Rechenschaftspflicht für die Einhaltung dieses Kodex

Gemeldete tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen den Kodex werden untersucht, umgehend adressiert und nach Möglichkeit vertraulich behandelt. Das Unternehmen ist bestrebt, für alle Verstöße gegen den Kodex Disziplinarmaßnahmen zu verhängen, die in Bezug auf die Art und Umstände des jeweiligen Verstoßes angemessen sind. Das Unternehmen verwendet ein System progressiver Disziplinarmaßnahmen. Im Falle von geringfügigen Verstößen oder Erstverstößen werden die Beteiligten in der Regel verwarnt. Bei schwerwiegenderen Verstößen, auch wenn es sich um erstmalige Verstöße handelt, oder bei wiederholten Verstößen können andere Maßnahmen ergriffen werden, wie zum Beispiel Suspendierung ohne Bezahlung, Degradierung, vorübergehende oder dauerhafte Änderungen der Pflichten und Aufgaben, Verlust oder Abzug von Boni oder Aktienoptionen sowie eine Kombination der genannten oder anderen Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bestimmte Verstöße gegen den Kodex durch leitende Angestellte, die nicht adressiert werden, werden von der SEC und der Nasdaq als implizite Freistellung von den Auflagen dieses Kodex betrachtet. Entsprechend kann es sein, dass Verstöße durch Vorstandsmitglieder oder Führungskräfte, die aufgedeckt aber nicht adressiert werden, in Übereinstimmung mit den Regeln und Bestimmungen der SEC oder Nasdaq-Listungsstandards offengelegt werden müssen.

Änderungsdatum: Oktober 2023