

# **CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA**

**Controle**

<b>Tipo</b>	Código
<b>Título</b>	Código de Conduta e Ética
<b>Versão</b>	9º
<b>Elaborador</b>	Compliance, People e Jurídico Corporativo
<b>Revisor</b>	Compliance, People e Jurídico Corporativo
<b>Aprovador</b>	Conselho de Administração
<b>Data aprovação</b>	Dezembro/2023

**Histórico de Versões**

Versão	Motivo da Alteração	Data	Departamento
1ª	Criação	2013	Compliance
2ª	Revisão	2014	Compliance
3º	Revisão	2015	Compliance
4º	Revisão	2016	Compliance
5º	Revisão	2016	Compliance
6º	Revisão	2017	Compliance
7º	Revisão	Maio/2018	Compliance
8º	Revisão	Setembro/2021	Compliance, Jurídico e People
8º	Revisão	Dezembro/2023	Compliance, Jurídico e People

## Índice

1.	Objetivo .....	4
2.	Princípios, Valores e Integridade.....	5
3.	Responsabilidade dos Líderes .....	7
4.	Cumprimento da Lei.....	8
5.	Relações de Trabalho .....	9
6.	Relacionamento com Clientes.....	10
7.	Relação com Fornecedores .....	11
8.	Recursos da Companhia .....	13
9.	Relacionamento com Acionistas .....	14
10.	Conflito de Interesses.....	15
11.	Confidencialidade das Informações .....	17
12.	Benefícios Vedados .....	18
13.	Propriedade Intelectual.....	19
14.	Relacionamento com a Sociedade em Geral.....	19
15.	Respeito aos Direitos Humanos Fundamentais .....	20
16.	Canal de Denúncias .....	21
17.	Violações .....	22
18.	Disposições Finais.....	23

## 1. Objetivo

O presente Código estabelece os princípios que devem ser observados e as regras que devem ser cumpridas por todos os acionistas diretos, diretores, colaboradores, prestadores de serviço, empregados, estagiários e aprendizes do grupo e suas controladas (“**Companhia**”), sendo certo que a aplicação deste Código não distingue área, nível hierárquico ou tipo de relação com a Companhia.

A não observância dos dispositivos do presente Código poderá resultar em advertência, suspensão ou demissão por justa causa, sem prejuízo à adoção de outras medidas cabíveis pela Companhia proporcionais à infração cometida e aos danos sofridos pela Companhia. O Destinatário (conforme abaixo definido) que suspeitar ou tiver conhecimento de qualquer infração a este Código deverá reportá-la imediatamente à Área de Compliance diretamente e/ou por meio do canal de denúncias das Companhias (“**Canal de Denúncias**”).

A Gestão do Código é de responsabilidade da Gerência de Compliance. Sua competência abrange o estabelecimento de instrumentos para viabilizar o conteúdo do Código, bem como o fornecimento de subsídios para as decisões do Comitê de Auditoria.

Este Código visa orientar as atitudes e ações da Companhia nas relações com as seguintes partes interessadas (“**Destinatários**”):

- a) Colaboradores: pessoas/profissionais que pertencem à Companhia em todos os níveis hierárquicos (celetistas e estatutários) (“**Colaboradores**”);
- b) Clientes/Consumidores: clientes das categorias pessoa jurídica e pessoa física;
- c) Prestadores de serviços em geral, agentes governamentais, poder público e outros;
- d) Parceiros/Fornecedores de serviços e materiais/terceiros;
- e) Comunidade: comunidade onde a Companhia está inserida;

- f) Sociedade: no seu conceito mais amplo abrange meios de comunicação, entidades representantes de trabalhadores, tais como sindicatos e associações profissionais, de consumidores, ONG's e de setores empresariais, entre outros;
- g) Concorrentes: empresas atuantes no mesmo setor da Companhia;
- h) Investidores: sócios, acionistas, pessoas física ou jurídica que investem em fundo de investimento gerido ou administrado pela Companhia.

## 2. Princípios, Valores e Integridade

O respeito, além de ser um dos princípios básicos da vida em sociedade, é imprescindível para o funcionamento de todos os processos e desenvolvimento da Companhia. Os Colaboradores, em todas as questões, devem manifestar um comportamento digno, respeitoso, colaborativo e cortês com todos os clientes, colegas de trabalho, prestadores de serviços e todas as demais partes que se relacionam com o negócio da Companhia.

Tais comportamentos são esperados dentro ou fora do ambiente de trabalho, sendo inaceitáveis tratamentos inadequados, incluindo, mas não se limitando, a desrespeitos de qualquer natureza. Os valores da Companhia, são pautados em agirmos de forma íntegra e transparente.

O presente Código estabelece os seguintes princípios gerais que devem nortear as condutas da Companhia e de seus Colaboradores, sem distinção de nível hierárquico:

- (i) Lealdade: A lealdade profissional com a Companhia é um dever primário;
- (ii) Honestidade: Devemos agir com retidão e ética profissional, procurando atender ao interesse geral da Companhia e de seus clientes e priorizá-los em relação aos seus potenciais interesses próprios. Deve predominar, no trabalho, o espírito de equipe, a lealdade profissional, integridade e a conduta compatível com os valores da Companhia;
- (iii) Responsabilidade: Devemos agir com pleno conhecimento dos assuntos sob nossa responsabilidade, com total diligência e cuidado, devendo declarar-se inapto quando a

situação assim requerer. Igualmente, devemos evitar ações que possam colocar em risco o patrimônio, relações comerciais e pessoais, e/ou boa imagem da Companhia, de seus clientes, de seus parceiros, sócios e/ou Colaboradores;

- (iv) Integridade: Atuaremos sempre em defesa dos melhores interesses da Companhia, não colocando em risco a segurança e a integridade de nossos clientes, sócios, Colaboradores e/ou parceiros. É fundamental que as atitudes e comportamentos reflitam a integridade pessoal e profissional, como por exemplo, não ser omissos, nem coniventes com atitudes reprováveis. Nenhum ato que seja proibido pelas políticas da Companhia tornar-se-á permissível meramente pelo fato de ser considerado costumeiro;
- (v) Confidencialidade: Todos devem respeitar, em sua integridade, o Termo de Confidencialidade;
- (vi) Boa Educação: Nossas decisões e ações produzem efeitos sobre aqueles que mantêm relações conosco. Saber disso, implica no dever de desempenhar nossas funções com respeito e sobriedade. As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia, educação e respeito;
- (vii) Uso Adequado de Equipamentos: O uso competente dos bens e recursos da Companhia, utilizando as instalações, equipamentos e materiais de maneira correta e responsável, evitando desgaste e perdas desnecessárias; O Colaborador deve obedecer estritamente à Política de Segurança da Informação da Companhia, quando da utilização desses recursos, os quais são destinados única e exclusivamente para fins profissionais;
- (viii) Obrigação de Denunciar: Práticas oportunistas deterioram o ambiente interno e desgastam as relações entre os membros da Companhia, dito isso, aquele que se considerar em situação de desrespeito, discriminação, pressão ou práticas abusivas deve prontamente comunicar tal fato ao Canal de Denúncias da Companhia;
- (ix) Igualdade de Tratamento: Temos um papel marcante pelo exemplo ao eximir-nos de atitudes discriminatórias e qualquer tipo de assédio na relação com os clientes e colegas,

procurando dispensar a todos tratamentos igualitário em situações similares. Repudiam-se quaisquer manifestações de preconceito, assédio e valoriza-se a diversidade e a contribuição das pessoas sem discriminação de raça, sexo, orientação sexual, cor, idade, etnia, religião, deficiência, política, doenças, classe social e nacionalidade;

- (x) Segregação das atividades e das informações correspondentes a cada atividade: Nas relações, tanto internas quanto externas, não deveremos utilizar nossa função na Companhia para influenciar decisões que possam favorecer interesses próprios ou de terceiros, em prejuízo aos negócios da empresa. Para mais detalhes com relação à mitigação de riscos de ocorrência de conflito de interesses, oriente-se pela Política de Transação com Partes Relacionadas da Companhia.

Sem prejuízo do descrito nos parágrafos acima, adicionalmente no que tange as atividades da Companhia caberá ainda os seguintes princípios por parte dos Colaboradores:

- (i) Desempenhar suas atribuições buscando atender aos objetivos de investimento de seus clientes evitando práticas que possam ferir a relação fiduciária mantida com estes;
- (ii) Cumprir fielmente os regulamentos dos fundos de investimentos ou o contrato previamente firmado por escrito com o cliente e parceiro;
- (iii) No caso de carteira administrada, estabelecer contratualmente as informações que serão prestadas ao cliente, pertinentes à política de investimento e aos valores mobiliários integrantes da carteira administrada; e
- (iv) Observar atentamente a Política de Negociação de Valores Mobiliários de Emissão da Companhia.

### **3. Responsabilidade dos Líderes**

Os profissionais em cargos de gerência, assessoria e/ou liderança devem mostrar, por meio de seus atos e orientações, que estão comprometidos com os valores da Companhia. Além disso, tais

profissionais devem, também, contribuir para a criação de um ambiente harmônico e respeitoso, incentivando a liberdade entre líderes e liderados.

Os líderes, especialmente pela dedicação do seu tempo, de sua presença, responsabilidade, pela sua experiência e, sobretudo, pelo seu exemplo, têm o dever de contribuir para que seus liderados cumpram integralmente este Código, devendo:

- (i) Divulgar aos liderados o seu conteúdo, orientar e responder as dúvidas evitando que seja cometida violação por falta de informações;
- (ii) Tratar as situações de violações do presente Código observando a filosofia empresarial e preservando os negócios da Companhia;
- (iii) Identificar as possíveis ocorrências do descumprimento do presente Código, escalar ao seu superior hierárquico e ao Canal de Denúncias especialmente destinado para recepcionar e tratar denúncias.

#### **4. Cumprimento da Lei**

As pessoas que desenvolvem atividades em nome ou por conta da Companhia devem, a todo tempo, ter consciência que o mero respeito às leis e regulamentos não expressa toda a complexidade das repercussões que suas ações podem provocar, sendo assim, devemos ter especial atenção as normas de combate à corrupção, proteção à informação sigilosa e políticas internas da Companhia. O cuidado especial deve ser empregado em setores em que a lei esteja em evolução ou sendo ampliada para situações não previamente cobertas.

Todos os Colaboradores devem estar sempre atualizados com a legislação que, direta ou indiretamente, os vincule a Companhia, quer pela atividade, formação ou lugar, sem prejuízo daquelas que dizem respeito à coletividade.



## 5. Relações de Trabalho

Todos os Colaboradores devem respeitar os valores e os princípios da Companhia, agindo de forma íntegra e transparente para que as boas práticas estejam presentes em nossos negócios, processos e em nossas ações. A Companhia sempre buscará oferecer a adequação dos locais de trabalho para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A Companhia oferece oportunidades iguais de emprego a todas as pessoas, independentemente de gênero, religião, cor, nacionalidade, idade, orientação sexual, visão política, doença, deficiência física ou qualquer outro fator.

A Companhia respeita os direitos humanos e meio ambiente e não utiliza mão de obra infantil, trabalhos forçados, procedimentos que degradem o ambiente, nem mantém ou manterá relações com fornecedores ou prestadores que o façam. Para garantir esse compromisso, a Área de Compliance diligência os terceiros e os monitora de acordo com abordagem baseada em risco, formalizada em Política específica.

A Companhia respeita a liberdade de cada colaborador de se filiar ou não a associações ou organizações legalmente constituídas. No entanto, não é permitido, no ambiente de trabalho, atividades político-partidárias ou de associações de classe, bem como qualquer propaganda ou manifestação política em sedes, instalações, veículos e publicações internas e externas da Companhia.

Na Companhia pode ser permitido que Colaboradores tenham parentes ou amigos trabalhando ou prestando serviços para a Companhia. Essas relações deverão ser declaradas antes da contratação do colaborador ou prestador de serviços e submetidas à avaliação do departamento de recursos humanos e à Área de Compliance. Esses Colaboradores deverão atualizar, por meio de formulário corporativo de declaração, as relações iniciadas depois de sua contratação.

Nenhum tipo de assédio ou abuso de poder deverá ser cometido na Companhia. São proibidas ações de violência, agir com rispidez ou fazer ameaças, como também não serão tolerados o porte ou usar armas no local de trabalho. Não é permitido o uso indevido de medicamentos no local de trabalho. A Companhia não permitirá que alguém trabalhe sob efeito de medicamentos ou outras substâncias proibidas e/ou que possam criar condições inseguras.

Todos os serviços devem ser prestados pelos Colaboradores e demais membros empreendendo respeito, cuidado, humanização, qualidade, segurança técnica, atenção e privacidade, promovendo seu bem-estar, sigilo e confidencialidade das informações e reforçando o profissionalismo. A atuação nas redes sociais deve respeitar os valores e a imagem da Companhia, nos termos da legislação vigente e do presente Código.

Cabe aos Colaboradores participar dos treinamentos propiciados pela Companhia, dentre outros definidos neste Código e demais políticas da Companhia. Os treinamentos são ministrados de forma presencial ou virtual, conforme o caso.

## **6. Relacionamento com Clientes**

A Companhia desenvolve e presta serviços que agregam benefícios reais aos seus clientes e o seu compromisso em bem atender as necessidades do cliente deve pautar o dia a dia da Companhia.

A Companhia planejará e fornecerá serviços com base em uma análise profissional da relação custo e benefício, adequados às reais necessidades de cada cliente da Companhia. Não obstante, em nenhuma hipótese a Companhia oferecerá serviços desnecessários visando à geração imediata de resultado.

A Companhia formalizará e comunicará de imediato qualquer impossibilidade de cumprimento de norma ou procedimento interno de seus clientes. Além disso, a Companhia reportará imediatamente a seus clientes todas as ocorrências ou incidentes que os exponha a riscos pessoais, patrimoniais ou relacionados à saúde e segurança.

A Companhia tratará seus clientes com respeito e cada um de seus Colaboradores deve estar comprometido com os direitos do consumidor e em seguir todas as legislações aplicáveis às suas atividades. Ainda, a Companhia não permitirá o uso das informações de seus clientes para quaisquer fins, sem o seu expresso consentimento.

## 7. Relação com Fornecedores

Todos os relacionamentos com fornecedores pela Companhia deverão ter como objetivo central a efetivação de parcerias duráveis e reciprocamente benéficas. Para tanto, as relações com fornecedores da Companhia, sejam eles privados ou públicos, incluindo, mas não limitando-se às empresas públicas, concessionárias, permissionárias e sociedades de economia mista, devem seguir as seguintes premissas:

- (i) Tratar todos os fornecedores com isenção e profissionalismo, rejeitando qualquer tentativa ou mesmo aparência de favorecimento;
- (ii) Conduzir as relações com fornecedores da Companhia baseada em políticas e processos predeterminados, tais como concorrência, cotação de preços ou critérios eminentemente técnicos, que garantam a melhor relação custo-benefício;
- (iii) Não realizar negócios com fornecedores de má reputação;
- (iv) Não contratar pessoas ou organizações que notadamente desrespeitem a legislação do Brasil, ou que não respeitem as suas obrigações fiscais, ambientais, tributárias, trabalhistas e previdenciárias;
- (v) Manter a confidencialidade sobre os procedimentos internos ou sobre quaisquer documentos, dados ou informações obtidas em razão do exercício da função;
- (vi) Comunicar-se com o fornecedor preferencialmente nas dependências da Companhia, utilizando sempre o seu próprio ramal e e-mail comercial e, sempre que possível, na presença ou dando ciência a outro colaborador ou superior hierárquico;
- (vii) Comunicar-se com servidores públicos federais, estaduais e municipais, de órgãos reguladores, de conselhos de classes, de empresas públicas, de sociedades de economia mista, empresas permissionárias ou concessionárias de serviços públicos, fundações de direito público, sempre pelos canais oficiais, de acordo com as alçadas e instâncias internamente definidas, reduzindo a termo ou formalizando, sempre que possível, tais

contatos, os quais devem ser feitos sempre na presença de mais de um colaborador ou superior hierárquico;

- (viii) Não divulgar quaisquer informações ou dados da Companhia, a quem quer que seja, sem autorização prévia da Diretoria, exceto se a informação já for de domínio público;
- (ix) Atentar para que o relacionamento de todos os Colaboradores com órgãos governamentais deve ser pautado pela ética, honestidade, transparência, moralidade e integridade e com estrita observação e cumprimento da Lei Anticorrupção;
- (x) Manter um relacionamento profissional com as entidades e representantes governamentais, tratando dos assuntos e interesses da Companhia de uma forma impessoal, sem qualquer conotação política;
- (xi) Não fazer contribuições a partidos políticos e candidatos a cargos políticos. Além disso, os Colaboradores, embora tenham a liberdade de, nas suas vidas pessoais, se associar ou colaborar com contribuições para partidos e/ou candidatos políticos, estão orientados e plenamente cientes de que não deverão utilizar práticas de pagamentos a autoridades públicas, partidos políticos, representantes de um partido político ou candidato a cargo político ou assemelhados em nome da Companhia;
- (xii) Os Colaboradores deverão reportar ao Canal de Denúncias, imediatamente, quaisquer dos sinais de irregularidades ou desconfiâncias que venham a identificar nas suas rotinas, prevenindo atos de corrupção e suborno. Conforme determinado no presente Código, não haverá retaliação contra qualquer pessoa que dê alguma informação de boa-fé sobre uma suposta violação deste Código e políticas internas da Companhia, bem como da regulamentação vigentes.

É dever da Companhia conduzir uma avaliação de riscos de *compliance* por meio da realização de procedimento de *due diligence*, cujo objetivo é conhecer e avaliar os riscos de corrupção aos quais pode estar exposta em seus relacionamentos com terceiros. Para mais detalhes com relação ao fluxo

completo dos procedimentos prévios à contratação de um terceiro, favor reportar-se à Política de Contratação de Terceiros da Companhia.

## 8. Recursos da Companhia

Todos os Colaboradores têm o dever de proteger os ativos da Companhia, como equipamentos, estoques, suprimentos, valores, dados e informações, instalações, direitos autorais, softwares, programas de computador, invenções, obras literárias, marcas ou patentes. A Companhia conta com uma área de riscos, controles internos e *compliance* (composta pelas Áreas jurídica, Financeira e de *Compliance* da Companhia) (“**Área de Riscos, Controles Internos e Compliance**”), auditoria interna, Comitê de Auditoria, políticas internas e processos visando prevenir, detectar e corrigir eventuais ameaças ou fraudes.

Os bens da Companhia, não só aqueles confiados a cada colaborador para desempenho de suas funções, devem ser tratados com o mesmo cuidado dispensado aos seus próprios bens. Materiais elaborados ou produzidos e utilizados no decorrer de trabalho ou em razão deste são protegidos pelo direito autoral, cuja propriedade legal pertence à Companhia, não sendo permitido reproduzir, distribuir ou alterar materiais da Companhia ou de terceiros cujos direitos autorais estejam protegidos por lei, exceto mediante autorização prévia. Exemplos de materiais comumente protegidos pela lei de direitos autorais: software, gravação de áudio e vídeo, livros e revistas e publicações especializadas, materiais utilizados em apresentações, aulas e treinamento, modelos de gestão e processo, dentro outros.

A Companhia tem requisitos específicos sobre uso de correio eletrônico (e-mail), e de acesso à rede mundial de computadores (Internet e Intranet da Companhia), bem como sobre outras fontes ou repositórios de informações eletrônicas, durante o expediente de trabalho ou mediante o uso de computadores da Companhia. Todos os dados armazenados nos computadores, inclusive mensagens de e-mails enviados ou recebidos por meio da rede, são considerados de propriedade da Companhia, e não de propriedade do colaborador. Por representarem vantagens competitivas, todas as informações internas que não são de domínio público constituem informações

confidenciais e, portanto, de propriedade da Companhia. A falta de cuidado com as informações pode transformar as vantagens competitivas em riscos para a Companhia.

Com relação ao tratamento de informações de propriedade da Companhia, os Colaboradores devem atentar para o sigilo das informações, nos termos das políticas internas da Companhia e da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, conforme alterada (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) e, assim:

- (i) Não usar informações confidenciais e privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros, de forma a não gerar conflito de interesses;
- (ii) Guardar sigilo sobre informações de clientes;
- (iii) Não transferir, nem transmitir informações confidenciais e privilegiadas a outros Colaboradores ou terceiros, por qualquer meio físico ou digital, nem para o e-mail pessoal do próprio colaborador.

O presente tema relaciona-se e é complementado pela Política de Segurança da Informação da Companhia.

## **9. Relacionamento com Acionistas**

O relacionamento e comunicações da Companhia com acionistas estão pautados em políticas e diretrizes transparentes com informações precisas, adequadas, íntegras e fidedignas. Este Código reforça princípios, valores e comportamentos esperados de todos os seus Colaboradores, buscando gerar valor na imagem, patrimônio, desempenho e atuação da Companhia. O sigilo e confidencialidade de informações devem ser rigorosos e somente autorizados para divulgação se ocorrerem por meio de pessoas previamente autorizadas, em conformidade com as disposições legais e regulamentações estabelecidas pelos órgãos competentes. A adoção de políticas e diretrizes de uma governança responsável e robusta, envolve:

- (i) Diligência e prestação de contas de todos os atos;

- (ii) Rigorosos controles internos;
- (iii) Práticas de gerenciamento de riscos;
- (iv) Intolerância a acesso e uso inadequado de informações privilegiadas;
- (v) Confidencialidade das ações estratégicas visando a segurança da execução, buscando potencializar as vantagens competitivas e a perenidade;
- (vi) Busca por resultados honestos, adequados e compatíveis com condução do negócio;
- (vii) Transparência e ética;
- (viii) Justiça e equidade, mantendo um ambiente e relacionamentos livres de atitudes e políticas discriminatórias;
- (ix) Responsabilidade socioambiental, sustentabilidade, qualidade, segurança e eficiência operacional;
- (x) Geração de valor e crescimento;
- (xi) Profissionais habilitados e treinados para suas atividades; e
- (xii) Canais de comunicação com seus diversos públicos.

Para maiores detalhes sobre alocação de riscos no desenvolvimento das atividades da Companhia, favor consultar Política de Gerenciamento de Riscos, que estabelece os princípios e parâmetros a serem observados com relação ao processo de gerenciamento de riscos com vistas a identificar, avaliar, priorizar e gerenciar riscos de acordo com as atividades desempenhadas pela Companhia.

## **10. Conflito de Interesses**

As decisões de negócios serão sempre tomadas no melhor interesse da Companhia. O poder de decisão concedido pela Companhia a seus Colaboradores não pode ser utilizado para outros objetivos do que promover os interesses da Companhia. Relacionamentos ou interesses pessoais

jamais devem influenciar uma decisão que envolva os negócios da Companhia, incluindo não apenas interesses ou benefícios pessoais, mas também de parentes e amigos. Por esta razão, todos os Colaboradores estão vinculados e devem obedecer ao disposto na Política de Transação com Partes Relacionadas da Companhia.

Conflito de interesses são situações relacionadas aos administradores da Companhia e de suas controladas, diretas ou indiretas, bem como aos seus respectivos procuradores, responsáveis técnicos e/ou administrativos, empregados, colaboradores, consultores, terceiros interpostos e seus respectivos familiares, incluindo cônjuges ou companheiros(as), seus filhos, os filhos de seus cônjuges ou companheiros(as), e seus dependentes ou os de seus cônjuges e companheiros(as), cujos interesses pessoais possam ser divergentes ou conflitantes com os interesses da Companhia e/ou de seus clientes (“**Potencial Conflito de Interesses**”). É obrigação do administrador ou pessoa envolvida em qualquer operação ou transação da Companhia, comunicar, imediatamente, o eventual conflito de interesses ou existência de relacionamento com Partes Relacionadas, a sua natureza e extensão, de forma completa e a qualquer tempo, não devendo estar restrito a iniciativa da Companhia.

Não obstante, qualquer pessoa, ainda que estranha a tal transação e/ou operação, poderá declarar atos ou fatos que entenda configurarem conflito de interesses ou envolvam Partes Relacionadas, devendo se reportar ao Comitê de Auditoria da Companhia.

Em caso de conflito de interesses, o(a) envolvido(a) deve se afastar, imediatamente do processo específico, opinião e da tomada de decisão respectiva ao seu conflito, devendo aguardar orientações superiores e o cumprimento do processo de análise, mas em nenhuma hipótese o envolvido deve deixar de cumprir seus deveres legais e de proteção aos demais riscos da Companhia.

Para mais detalhes com relação à mitigação de riscos de ocorrência de conflito de interesses, favor reportar-se à Política de Transação com Partes Relacionadas da Companhia.



## **11. Confidencialidade das Informações**

Considerando que a atividade da Companhia é fortemente baseada na utilização de informações confidenciais e estratégicas de seus clientes, tais informações devem ser manipuladas com zelo e cuidado. Para tanto, a informação é um ativo da Companhia e de nossos clientes. É dever de todos os Colaboradores protegê-la de vazamentos inconscientes ou tentativas maliciosas de terceiros, adotando um comportamento atento e responsável. Além disso, uma vez que a segurança da informação é fortemente ligada ao comportamento, é necessário adotar-se sempre uma atitude responsável e ética, em consoante com os valores básicos da Companhia.

Os Colaboradores devem considerar confidencial toda informação não pública que a Companhia, ou os parceiros, investidores, e/ou clientes da Companhia lhes confiarem, tenha sido ou não designada de tal forma. A informação confidencial inclui qualquer informação não pública que pode ser útil para terceiros ou que pode prejudicar a Companhia ou seus clientes, caso seja divulgada.

A informação confidencial deverá ser utilizada única e exclusivamente para uma finalidade considerada necessária para o cumprimento das funções do colaborador na Companhia, comprometendo-se o colaborador a não a compartilhar com terceiros. Adicionalmente os Colaboradores, sob hipótese alguma, deverão disponibilizar ou negligenciar a confidencialidade de tais informações e/ou das senhas de acesso aos arquivos virtuais, servidores e e-mails da Companhia que são propriedade exclusiva da Companhia e considerados como ferramenta de trabalho.

Por ocasião do término do vínculo de um colaborador com a Companhia, deverá tal Colaborador devolver todos os livros, cadernos de anotação, registros em apartado, relações e outros materiais manuscritos, escritos à máquina, impressos ou arquivados de forma eletrônica, sem importar se esse material foi fornecido pela Companhia e/ou elaborado pelo Companhia, que contenham qualquer informação relacionada com os negócios da Companhia e/ou por seus clientes. Os Colaboradores não deverão fazer nem guardar cópias de tais materiais. A obrigação de preservar a confidencialidade da informação perdurará até o término de vínculo.

A infraestrutura de informática é segmentada, de forma que cada colaborador somente terá acesso, por meio de senha, aos espaços virtuais correspondentes ao seu departamento. Tais senhas são

personais, confidenciais e intransferíveis e não devem ser compartilhadas com qualquer outra pessoa dentro ou fora da Companhia. Caso um colaborador, inadvertidamente, tenha acesso a informação de um departamento da Companhia que não seja o departamento a que esteja vinculado, deverá imediatamente:

- (i) Abster-se de usar tal informação, para si, para clientes da Companhia ou para terceiros, sob pena de demissão por justa causa; e
- (ii) Informar à Área de Segurança da Informação, acerca do ocorrido indicando: (a) a informação obtida; (b) a forma como foi obtida; e (c) a fonte da informação.

## **12. Benefícios Vedados**

O colaborador não deve, direta ou indiretamente, nem para si nem para terceiros, solicitar, aceitar ou admitir dinheiro, dádivas, benefícios, presentes, favores, promessas ou outras vantagens de qualquer natureza de qualquer cliente, parceiro, ou outro que mantém um relacionamento comercial com a Companhia, e especialmente nas seguintes situações:

- (i) Para fazer, priorizar, retardar ou deixar de fazer tarefas relativas às suas funções;
- (ii) Para fazer valer sua influência perante outro colaborador, a fim de que este faça, priorize, retarde ou deixe de fazer tarefas inerentes às suas funções; e
- (iii) Como recompensa por ato ou omissão decorrente de seu trabalho.

A Companhia ou seus Colaboradores, sob nenhuma hipótese, aceitarão serviços ou produtos oferecidos por prestadores de serviço de operações de títulos e valores mobiliários, sejam pessoais ou comerciais, em troca da utilização de seus serviços (*Soft Dollars*). O recebimento de presentes ou lembranças festivas de fornecedores de serviços à Companhia ou aos fundos e carteiras administrados pela Companhia deverá respeitar o valor simbólico do gesto, e, portanto, limitar-se a valores inferiores ao equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais), devem ser reportados tempestivamente à Área de Compliance e/ou Diretoria. Quaisquer presentes ou lembranças recebidas que ultrapassem este valor devem ser recusados, ou, em casos especiais, encaminhados

à Área de Compliance e/ou Diretoria para que possam ser leiloados ou vendidos e os recursos apurados doados a instituições de caridade.

### **13. Propriedade Intelectual**

São consideradas de propriedade intelectual da Companhia todas as suas informações estratégicas de negócios, informações técnicas, dados comerciais (incluindo a sua base de clientes) ou informações financeiras, as quais não podem ser divulgadas externamente ou compartilhadas com nenhum parceiro de negócios, concorrentes, fornecedores. As melhorias ou criações decorrentes das atividades da empresa, que tenham sido desenvolvidas utilizando recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos da Companhia, são de sua propriedade exclusiva e não devem ser utilizadas nem referenciadas pelos Colaboradores para fins que não sejam do interesse da Companhia. Não é permitida, portanto, a violação dos direitos de qualquer pessoa ou empresas protegidas por direitos autorais, segredo comercial, patente ou outro direito de propriedade intelectual.

Os Colaboradores devem zelar pelo sigilo de informações relevantes e confidenciais a que tenham acesso, não podendo utilizá-las para a obtenção de vantagens próprias, mesmo quando não mais pertencerem ao quadro de empregados da companhia.

### **14. Relacionamento com a Sociedade em Geral**

Dentro da sua vocação voltada para a responsabilidade social e ambiental, dentre outros programas, as decisões da Companhia buscam eficiência econômica, baseando suas ações no equilíbrio entre aspectos financeiros, sociais e ambientais. Dentre diversas atitudes, a Companhia:

- (i) Mantém campanhas de prevenção contra doenças, promoção de hábitos saudáveis, campanhas para cuidado de saúde física e mental, materiais para melhores práticas na jornada de teletrabalho, prática de esportes e cuidados com o meio ambiente, dentre outros;
- (ii) Mantém práticas sustentáveis através da busca contínua da melhoria na sua relação com o meio ambiente;

- (iii) Incentiva as boas práticas em [em redes comunitárias, como por meio do patrocínio do desenvolvimento de atividades sociais nas proximidades dos empreendimentos da Companhia, como feiras, festivais, práticas esportivas], bem como investe em ações para o desenvolvimento da comunidade atuando com responsabilidade social;
- (iv) Incentiva e apoia seus Colaboradores a participarem dos projetos e reforça a importância de sua conduta ética junto à comunidade e através do incentivo do trabalho voluntário; e
- (v) Investe de inserção de jovens profissionais no mercado de trabalho, por meio do nosso programa de “Jovem Aprendiz”, visando absorver profissionais produtivos, gerando oportunidades no mercado de trabalho.

Todos os Colaboradores, terceiros e pessoas envolvidas no exercício de atividades relacionadas com a Companhia devem primar por observar todas as normas e recomendações do poder público no sentido de respeitar o meio ambiente.

É dever de toda a sociedade combater e denunciar práticas de lavagem de dinheiro e corrupção. Isso tem sido um problema social de caráter internacional e, em geral, objetiva financiar organizações criminosas. Ao desconfiar ou ter ciência de que alguma operação financeira é suspeita, esta deve ser noticiada às autoridades e à Área de Riscos, Controles Internos e *Compliance*.

### **15. Respeito aos Direitos Humanos Fundamentais**

A Companhia acredita na diversidade de Colaboradores para compor um time que reflita a cultura organizacional, os interesses de negócio e para promover um ambiente de trabalho produtivo, criativo, harmonioso e livre de qualquer preconceito, respeitando as características e as opções de cada indivíduo (religião, orientação sexual, visão política ou gênero). A Companhia está comprometida em oferecer um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades a todos os seus Colaboradores, adotando a meritocracia (habilidades, experiências e aptidões) como fatores exclusivos de avaliação profissional.

No ambiente profissional as pessoas devem ser tratadas indistintamente e reconhecidas por suas atitudes e competências. A Companhia não tolera qualquer prática de discriminação e/ ou assédio em função de: gênero; identidade; cor; origem; nacionalidade; cidadania; idade; convicção religiosa, filosófica ou política; preferência sexual; cultura; descendência; estado civil; deficiência; posição socioeconômica; doença; cargo ou função; ou qualquer outra característica pessoal ou social. O trabalho escravo, forçado ou compulsório gera restrições à liberdade do trabalhador e pode não oferecer condições mínimas de dignidade. É um compromisso de todos eliminar todas as formas de trabalho análogo ao de escravo, devendo denunciar os infratores em caso de constatação dessa prática.

O assédio moral é intolerável na Companhia e significa a exposição de alguém a situações desumanas, humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O assédio sexual é combatido, significando uma espécie de violência praticada por meio de atos, comportamentos ou palavras com intenções sexuais, não só, mas especialmente por parte de alguém em posição privilegiada. A Companhia repudia qualquer atitude ou comportamento que contenha assédio.

## **16. Canal de Denúncias**

O Canal de Denúncias da Companhia é um mecanismo que visa aperfeiçoar os métodos de combate às desconformidades legais, éticas e regulamentares. A sua principal missão é fomentar uma atuação íntegra por parte dos Colaboradores e dos parceiros. Através do Canal de Denúncia, todos os interessados poderão apresentar situações de condutas indevidas em suas relações mútuas ou com os terceiros. O Canal de Denúncias está disponível para pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, internas ou externas à Instituição.

A prática de atos ilegais ou ilícitos, que violem ou possam violar a legislação e regulamentação vigentes, bem como eventuais violações ou suspeitas de violações às políticas e procedimentos da Companhia, deverão ser prontamente comunicados ao Canal de Denúncias da Companhia.

Os procedimentos de apuração correrão em sigilo e os processos deverão permanecer arquivados sob a responsabilidade do Comitê de Auditoria. Nenhum funcionário, colaborador, estagiário,

voluntário, contratado ou demais pessoas que reporte de boa-fé uma suspeita ou violação de lei, regulamento, políticas ou deste Código, deverá sofrer por este motivo qualquer retaliação, sanção, ou ação negativa. Retaliações caracterizam, por si só, violações a este Código, podendo ensejar, portanto, a aplicação das medidas disciplinares aqui previstas no item 17 abaixo.

O Canal de Denúncias é gerido por empresa independente e garante o sigilo e a não retaliação do denunciante, de modo a assegurar a proteção dos princípios éticos e legais adotados pela Companhia e preservar sua imagem íntegra nos mercados em que atua.

Para mais detalhes sobre as diretrizes da Companhia para operacionalização do Canal de Denúncia, favor reportar-se à Política do Canal de Denúncias.

## **17. Violações**

Os Colaboradores, dirigentes, estagiários, temporários, jovens aprendizes e prestadores de serviços internos que violarem este Código ou a sua essência ficarão sujeitos as consequências legais e administrativas aplicáveis, conforme disposto na legislação civil, penal e trabalhista.

A aplicação de sanções devido a transgressões às normas deste Código será apreciada caso a caso e deverá considerar: (i) a natureza e a gravidade da transgressão; (ii) o cargo do transgressor e suas responsabilidades; (iii) o histórico do transgressor e as circunstâncias atenuantes; (iv) os meios utilizados e os fins almejados; (v) os riscos envolvidos; e (vi) as possíveis consequências da sanção.

A Área de Compliance será responsável pela análise do caso concreto, sendo que a aplicação de eventuais sanções deve ter a validação dos Departamentos Jurídico e People, bem como Diretoria da Companhia. Dentre as sanções, são elencadas: (i) orientação verbal; (ii) advertência escrita; (iii) suspensão com ou sem perda de remuneração; ou (iv) dispensa com ou sem justa causa.

Em hipótese alguma, a aplicação do presente Código será justificativa para violar preceitos e normas emanadas por autoridades legalmente competentes, já que o referido material não se destina a esse tipo de soberania e nem pretende substituir tais autoridades.

No caso de terceiros, a depender da violação ou do ato ilegal ou ilícito, poderá ser determinado o encerramento do relacionamento comercial e, quando for o caso, a adoção de medidas judiciais contra os envolvidos.

## **18. Disposições Finais**

Este Código é assinado em caráter irrevogável e irretratável, prevalecendo sobre todos e quaisquer outros documentos, entendimentos, comunicações e/ou memorandos, de qualquer espécie anteriormente trocados, tanto por escrito como verbalmente, a que os colaboradores tenham aderido e, para todos os efeitos, somente o presente Código regulará as relações de conduta e/ou ética a serem observadas pelo colaborador. O presente Código vigorará por tempo indeterminado e poderá ser atualizado a qualquer tempo.

Eventuais assuntos abordados de forma mais sucinta no presente Código e outros eventualmente não abordados, não reduzem a importância e observância na aplicação de regras gerais de boas condutas e políticas éticas socialmente aceitas. Qualquer tolerância por parte da Companhia não deverá ser entendida como uma renovação ou desconsideração permanente da regra.

Este Código está disponível no website da Companhia de forma permanente, sendo, portanto, de fácil acesso. Desta forma, todos os Colaboradores da Companhia, bem como todos os terceiros que se relacionem com a Companhia, deverão receber uma cópia deste Código e assinar o Termo de Compromisso, atestando ter acessado, lido e compreendido as obrigações aqui impostas.

Serão realizados treinamentos periódicos sobre a necessidade de cumprimento do previsto neste Código. Os treinamentos são ministrados de forma presencial ou virtual, conforme o caso.

