

BRAVE GESTORA DE RECURSOS LTDA.

CÓDIGO DE ÉTICA

MARÇO / 2021



ÍNDICE

| | |
|---|---|
| CÓDIGO DE ÉTICA | 3 |
| 1.1. Considerações Gerais..... | 3 |
| 1.2. Padrões de Conduta | 4 |
| 1.3. Relação com Meios de Comunicação | 5 |
| 1.4. Relações Hierárquicas | 6 |
| 1.5. Progressão Funcional | 6 |
| 1.6. Saúde e Segurança..... | 6 |
| VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO | 6 |



CÓDIGO DE ÉTICA

1.1. Considerações Gerais

Os sócios da Gestora objetivam criar uma cultura onde todos os Colaboradores vejam a expansão dos negócios e o exercício da ética como fatores inter-relacionados.

Este capítulo tem por objetivo estabelecer as normas, princípios, conceitos e valores que deverão nortear o padrão ético de conduta dos Colaboradores na sua atuação interna e com o mercado financeiro e de capitais, bem como em suas relações com os diversos investidores e com o público em geral.

Desta forma, os princípios éticos que norteiam a presente política são:

- (i) **Integridade:** comprometimento com ações profissionais, éticas e honestas;
- (ii) **Respeito:** ações baseadas nos direitos, deveres e anseios dos colaboradores;
- (iii) **Transparência:** ações claras e objetivas, voltadas para o resultado e a qualidade dos serviços prestados;
- (iv) **Honestidade:** ações que se enquadram rigorosamente dentro das regras de boa conduta;
- (v) **Confiança:** ações pautadas pela responsabilidade;
- (vi) **Confidencialidade:** sigilo no manuseio de informações não públicas; e
- (vii) **Qualidade:** busca da excelência na execução das ações.

A Gestora não promove e nem tolera:

- (i) O foco exclusivo nos ganhos financeiros de curto prazo;
- (ii) A obtenção de lucros a qualquer custo;
- (iii) O acobertamento de ações ou atitudes consideradas impróprias aos princípios éticos;
- (iv) O temperamento agressivo no ambiente de trabalho;



- (v) A imposição de metas inatingíveis;
- (vi) A competição entre colaboradores que venha a exceder os princípios éticos;
- (vii) A publicação e o manuseio de informações e/ou dados inexatos; e
- (viii) A prática de atividades que afrontam os princípios éticos e morais.

1.2. Padrões de Conduta

Todos os Colaboradores devem:

- (i) Conhecer e entender suas obrigações junto à Gestora, bem como as normas legais que as regulam, de forma a evitar quaisquer práticas que infrinjam ou estejam em conflito com as regras e princípios contidos neste Código e na regulamentação em vigor;
- (ii) Executar suas atividades de maneira transparente e com respeito às leis e determinações dos órgãos de supervisão e inspeção do setor no qual operam, transmitindo tal imagem ao mercado;
- (iii) Ajudar a Gestora a perpetuar e demonstrar os valores e princípios aqui expostos;
- (iv) Identificar, administrar e mitigar eventuais conflitos de interesse, nas respectivas esferas de atuação, que possam afetar a imparcialidade das pessoas que desempenhem funções ligadas à gestão de recursos;
- (v) Consolidar sua reputação, mantendo-a completa e sólida, fortalecendo sua imagem institucional corporativa;
- (vi) Adotar condutas compatíveis com os princípios de idoneidade moral e profissional;
- (vii) Cumprir todas as suas obrigações, devendo empregar, no exercício de suas atividades, o cuidado que toda pessoa prudente e diligente costuma dispensar à administração de seus próprios negócios, respondendo por quaisquer infrações ou irregularidades que venham a ser cometidas;
- (viii) Nortear a prestação das atividades pelos princípios da liberdade de iniciativa e da livre concorrência, evitando a adoção de práticas caracterizadoras de



concorrência desleal e/ou de condições não equitativas, respeitando os princípios de livre negociação;

- (ix) Evitar circunstâncias que possam produzir conflito entre interesses pessoais, interesses da Gestora e interesses dos clientes;
- (x) Não permitir manifestações de preconceito relacionadas à origem, à etnia, religião, nível social, sexo, deficiência ou qualquer outra forma de discriminação;
- (xi) Confiar em seu próprio bom julgamento e serem incentivados a contribuir com um bom ambiente de trabalho; e
- (xii) Informar imediatamente o Diretor de Compliance, Risco e PLD qualquer situação que julgue merecer escrutínio maior.

A Gestora adotou os padrões de conduta acima descritos para criar um ambiente de trabalho livre de discriminação de qualquer tipo, incluindo assédio moral, sexual ou outros tipos de assédio no local de trabalho.

1.3. Relação com Meios de Comunicação

A Gestora vislumbra nos meios de comunicação um canal relevante de informação para os diversos segmentos da Gestora e está aberta a atender suas solicitações, sempre que isso for possível e não existirem obstáculos legais ou estratégicos, os quais serão explicitados aos jornalistas quando ocorrerem.

Os representantes da Gestora perante qualquer meio de comunicação são, exclusivamente, seus administradores, indicados no contrato social da Gestora, os quais poderão delegar essa função sempre que considerarem adequado. Os demais Colaboradores somente poderão dar informações a terceiros em geral (incluindo, mas não se limitando, assuntos relacionados às atividades da Gestora), repórteres, entrevistadores ou jornalistas mediante expressa autorização do Diretor de Compliance, Risco e PLD.

Adicionalmente, não obstante o disposto acima, os Colaboradores não devem criticar clientes, concorrentes, fornecedores ou órgãos públicos, reguladores e governamentais em público.



1.4. Relações Hierárquicas

O quadro funcional da Gestora contempla níveis hierárquicos relacionados à competência profissional, experiência e desempenho. Cada um desses níveis implica em graus variados de responsabilidade e autoridade.

O relacionamento entre chefes e subordinados deverá ser pautado, sempre, pelo respeito mútuo e pela liberdade de expressão.

1.5. Progressão Funcional

Todos os Colaboradores terão igualdade de oportunidades para galgar posições hierárquicas mais elevadas dentro da estrutura funcional da Gestora, dependendo tão somente das competências individuais e das necessidades da Gestora.

1.6. Saúde e Segurança

A Gestora empenha-se para oferecer a todos os Colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cada Colaborador é responsável por mantê-lo em condições de uso, seguindo as normas e práticas de higiene, saúde e segurança, relatando imediatamente quaisquer condições inseguras ou incômodas ao RH e/ou aos Diretores da Gestora.

VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Este Manual será revisado **anualmente**, e sua alteração acontecerá caso seja constatada necessidade de atualização do seu conteúdo. Poderá, ainda, ser alterado a qualquer tempo em razão de circunstâncias que demandem tal providência.

| Histórico das atualizações | | |
|----------------------------|------------|------------------------------------|
| Data | Versão | Responsável |
| 24 de março de 2021 | 2ª e Atual | Diretor de Compliance, Risco e PLD |
| 17 de fevereiro de 2020 | 1ª | Diretor de Compliance, Risco e PLD |

