

CÓDIGO DE ÉTICA E REGRAS DE CONDUTA

EB CAPITAL GESTÃO DE RECURSOS LTDA.



Abril - 2022

INTRODUÇÃO E OBJETIVO.....	3
Propósito	3
CÓDIGO DE ÉTICA e regras de conduta	3
A. Profissionalismo	4
B. Integridade dos Mercados de Capitais.....	4
C. Deveres em Relação aos Clientes.....	4
D. Deveres em Relação à Gestora e seus principais Executivos	5
E. Investimentos e Decisões	6
F. Conflitos de Interesse	6
G. Bens e Propriedade da Gestora.....	7
H. Relacionamento entre Colaboradores e Terceiros	8
Privacidade e Segurança da Informação	9
Sustentabilidade e ESG	10
CONFLITO DE INTERESSES	10
A. Presentes e Diversões	11
B. Informação privilegiada.....	12
PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO	13
PREVENÇÃO A LAVAGEM DE DINHEIRO	13
GOVERNO E RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS	14
CANAL DE ÉTICA	14

INTRODUÇÃO E OBJETIVO

O presente Código de Ética e Conduta da EB Capital Gestão de Recursos Ltda. (“EB Capital” ou “Gestora”) define as responsabilidades e a postura que devem pautar a atuação dos profissionais da área de gestão de carteiras de valores mobiliários da Gestora.

Ao receber este Código, o Colaborador estará ciente de que é seu dever cumpri-lo e zelar pela sua aplicação e observância.

Este Código faz parte das regras que regem a relação de trabalho dos Colaboradores com a EB Capital e seu descumprimento será considerado infração contratual, sujeitando o infrator às penalidades cabíveis.

Este Código de Ética e Conduta se aplica aos sócios, administradores, funcionários e todos que, de alguma forma, auxiliam o desenvolvimento das atividades da EB Capital (“Colaboradores”).

PROPÓSITO

A EB Capital acredita que a iniciativa privada tem um papel fundamental no atendimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS) e, nesse contexto, pretende ser protagonista no cenário de investimento de propósito no mercado brasileiro, auxiliando empresas de porte médio a escalarem seus modelos de negócio.

A EB Capital é movida por propósito: ser uma gestora de investimentos com foco em retorno financeiro que identifica, investe e desenvolve empresas que propõem soluções aos ODS. Acredita-se na alta escalabilidade e no alto potencial de retorno financeiro de empresas que têm em sua atividade *core*, ou a partir de práticas vinculadas à sua atividade *core*, soluções para problemas brasileiros. Nesta linha, a Gestora acredita em empresas de impacto social e ambiental, não apenas em empresas com impacto. Portanto, não existe dualidade ou conflito entre lucro e propósito/geração de externalidades positivas – um elemento está vinculado ao outro, retroalimentando uma circular positiva de resultados.

Na rotina de investimentos, adota-se o modelo tradicional de análise dos retornos financeiros da oportunidade, mas avalia-se, com mesma relevância, os impactos da empresa a ser investida em todos os interessados (*stakeholders*): investidores, clientes, empregados, comunidade, grupos vulneráveis ou marginalizados e meio-ambiente.

Quando se atua com propósito, a cooperação entre os membros do time e as empresas investidas é maior e mais eficiente. Na EB Capital, todas as ações são pautadas em valores como ética, transparência e respeito às diferenças.

CÓDIGO DE ÉTICA E REGRAS DE CONDUTA

A EB Capital acredita que suas atividades e de seus Colaboradores devam ser exercidas observando os mais elevados padrões éticos de conduta, com vistas a obter a melhor prestação de serviços ao cliente, o melhor convívio dentro da empresa e a preservação da imagem da EB Capital.

Todos os Colaboradores deverão submeter-se aos seguintes deveres de conduta:

A. Profissionalismo

1. Conhecimento da legislação.

Os Colaboradores devem entender e estar em conformidade com todas as leis, regras e regulamentos vigentes de qualquer governo, organização normativa, órgão de licenciamento ou associação profissional que possa controlar as suas respectivas atividades profissionais. Em caso de conflito, os Colaboradores devem cumprir as mais rigorosas leis, regras ou regulamentos. Os Colaboradores não devem, conscientemente, participar, auxiliar e devem se desassociar de qualquer violação de tais leis, regras ou regulamentos.

2. Conduta adequada.

Os Colaboradores não devem se envolver em nenhuma conduta profissional que envolva desonestidade, fraude, enganar terceiros ou cometer qualquer ato que reflita de maneira contrária à sua reputação, integridade ou competência profissional.

B. Integridade dos Mercados de Capitais

3. Confidencialidade e simetria de informação ao público.

Os Colaboradores que possuem informações relevantes não divulgadas ao público, que possam ou não afetar o valor de um investimento, não devem agir nem fazer com que outros indivíduos ajam com base nessas informações.

4. Não manipulação do mercado.

Os Colaboradores não devem se envolver em práticas que alterem preços ou aumentem artificialmente o volume de negócios com a intenção de enganar os participantes do mercado.

C. Deveres em Relação aos Clientes

5. Lealdade, prudência e tratamento justo.

Os Colaboradores têm dever de lealdade para com seus clientes: devem usar cautela e discernimento razoáveis. Os Colaboradores devem agir para o benefício de seus clientes e colocar os interesses deles acima de seus próprios interesses ou dos interesses do seu

empregador. Ainda, os Colaboradores devem tratar todos os clientes de maneira justa e objetiva ao apresentarem análise de investimentos, fazerem recomendações de investimentos, tomarem uma decisão em relação a um investimento ou se envolverem em outras atividades profissionais.

6. Apresentação do desempenho.

Ao divulgar informações sobre o desempenho de um investimento, os Colaboradores devem envidar esforços razoáveis para garantir que as informações sejam justas, precisas e completas.

7. Preservação da confidencialidade.

Os Colaboradores devem manter a confidencialidade das informações de ex-clientes, clientes atuais e possíveis clientes, a não ser que:

- a. As informações relacionem-se a atividades ilícitas.
- b. A divulgação seja exigida por lei.
- c. O cliente, o ex-cliente ou o possível cliente permita a divulgação das informações.

D. Deveres em Relação à Gestora e seus principais Executivos

8. Lealdade.

Em questões relacionadas ao emprego, os Colaboradores devem agir para o benefício de seus empregadores e não os privar de suas capacidades e habilidades; não devem divulgar informações confidenciais nem causar prejuízos de qualquer outra forma aos seus empregadores.

9. Alinhamento de interesses em acordos de remuneração adicional.

Os Colaboradores não devem aceitar presentes, benefícios, remunerações ou pagamentos que concorram ou que talvez possam criar um conflito com os interesses de seu empregador, a menos que obtenham um consentimento por escrito por parte de todos envolvidos.

10. Uso adequado dos recursos da EB Capital.

Os bens, equipamentos e instalações da EB Capital são pensados e fornecidos para termos uma ótima experiência trabalho. Em sua utilização para questões pessoais e profissionais, é importante lembrar que não serão toleradas práticas de crimes, bem como constrangimento aos demais Colaboradores devido a essa utilização, uma vez que há vedação legal ao uso da internet (incluindo e-mail e outras ferramentas corporativas) para a divulgação de conteúdo inadequado e que promova a discriminação, terrorismo, jogos de azar, pornografia, propaganda político-partidária e tráfico de drogas.

A EB Capital se reserva ao direito de fiscalização e monitoramento de tais práticas, no rigor e limite da lei, de forma que nenhum Colaborador deve manter expectativa de privacidade quanto ao conteúdo acessado e compartilhado por meio e nos equipamentos da Gestora.

Todos os Colaboradores que trabalham com equipamentos da EB Capital são responsáveis pela preservação do patrimônio material da Gestora e devem comunicar imediatamente à Área de Compliance sobre qualquer situação que indique possibilidade de perda, desperdício, má utilização ou furto.

E. Investimentos e Decisões

10. Diligência e base razoável.

Os Colaboradores devem:

- a. Exercer a diligência, independência e o exame minucioso ao analisar investimentos e tomar decisões de investimento.
- b. Ter uma base razoável e adequada, respaldada por pesquisas e investigações apropriadas, para fazer qualquer análise ou tomar qualquer decisão de investimento.

11. Comunicação com clientes e possíveis clientes.

Os Colaboradores devem:

- a. Divulgar aos clientes e possíveis clientes o formato básico e os princípios gerais dos processos utilizados para avaliar investimentos, escolher títulos e valores mobiliários e construir portfólios; além disso, devem divulgar imediatamente qualquer alteração que possa afetar de maneira significativa estes processos.
- b. Divulgar aos clientes e possíveis clientes as limitações e os riscos significativos associados ao processo de investimento.
- c. Usar discernimento razoável ao identificar quais fatores são importantes para suas análises e decisões de investimento e incluir estes fatores nas comunicações mantidas com clientes e prováveis clientes.
- d. Distinguir entre fato e opinião na apresentação das análises e recomendações de investimento.

12. Guarda de registros.

Os Colaboradores devem desenvolver e manter registros apropriados para fundamentar as suas análises e decisões de investimento e outras comunicações relacionadas aos investimentos que mantiver com clientes e possíveis clientes.

F. Conflitos de Interesse

13. Transparência com relação a potenciais conflitos.

Os Colaboradores devem fazer divulgação plena e justa de todas as questões que possam vir a prejudicar a sua independência e objetividade ou interferir com os respectivos deveres para com os seus clientes, possíveis clientes e empregadores.

14. Prioridade das transações.

As transações de investimentos de clientes devem ter prioridade e serem tratadas de forma segregada das transações de investimentos dos Colaboradores e da própria Gestora.

15. Transparência com relação a pagamentos, inclusive comissão por recomendação.

Os Colaboradores devem divulgar aos seus empregadores, clientes e prováveis clientes, como cabível, qualquer remuneração, pagamento ou benefício recebido ou pago a terceiros pela recomendação de produtos ou serviços prestados pela Gestora.

16. Aprovação em Assembleia Geral de Cotistas

Na hipótese de identificação de conflitos de interesses relacionados a operações dos fundos de investimento sob gestão da Gestora, e quaisquer outras empresas ou fundos de investimento relacionados à Gestora ou aos seus sócios e diretores, tal operação deverá ser submetida à aprovação prévia da assembleia geral de cotistas do referido fundo, de acordo com o quórum estabelecido em seu respectivo regulamento.

G. Bens e Propriedade da Gestora

17. Propriedade da Gestora.

Os ativos e bens da Gestora devem ser utilizados visando tão somente o interesse da Gestora. Bens e serviços contratados como e-mail, internet, telefones, entre outros são considerados ferramentas de trabalho, que não devem ser utilizados de forma particular. O Diretor de *Compliance*, Risco e PLD da Gestora se reserva o direito de monitorar o uso de tais bens sem o prévio consentimento do Colaborador e tomar as medidas cabíveis nos casos de uso indevido.

Os Colaboradores não devem escrever cartas particulares em papel timbrado da empresa ou sugerir, de alguma forma, estar falando em nome da Gestora. É proibida a utilização do nome ou da influência da Gestora em causa própria.

Recursos de terceiros, utilizados no decorrer do trabalho, devem ser tratados com respeito, lembrando sempre que a legislação proíbe o uso não autorizado de materiais protegidos por direitos autorais.

18. Propriedade intelectual.

A lei de propriedade intelectual dispõe que toda invenção e modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de trabalho cuja execução se deu durante o período de vínculo do Colaborador.

Todo material e documentos que estão na sede da Gestora, na rede corporativa ou nos computadores pessoais usados para trabalho pelos seus Colaboradores são de propriedade da empresa. O uso de qualquer informação presente nos materiais da Gestora deve ser exclusivamente relacionado às atividades da EB Capital, e a informação não pode de forma alguma ser disseminada ou retransmitida.

Nenhum Colaborador será remunerado além da remuneração previamente acordada, por qualquer trabalho que constitua invenção ou modelo de utilidade.

No caso específico de estudos criados internamente, sejam eles relacionados ou não à estratégia de investimento da empresa, não é permitido divulgar sem autorização quaisquer informações.

19. Alçada de despesas e reembolsos.

Os reembolsos são definidos nas alçadas superiores (membros da Diretoria). Pedidos de solicitação devem obedecer à regra do bom senso de cada integrante da Gestora.

A manipulação de reembolsos de despesas, tais como almoços, táxis, estacionamento, viagens, entre outros, é considerada falta grave e, se comprovada, resultará em penalidade julgada pelo Diretor de *Compliance*, Risco e PLD da Gestora. Qualquer reembolso acima da alçada permitida poderá ser solicitado sempre que o Colaborador tiver obtido aprovação prévia do Diretor responsável pelo seu departamento na Gestora.

H. Relacionamento entre Colaboradores e Terceiros

20. Aspectos Gerais, colaboração com a equipe, superiores e colegas de trabalho.

Os direitos individuais serão sempre respeitados, e devem estar em harmonia com o bem-estar coletivo. Em todos os níveis da Gestora, os Colaboradores devem agir com atenção, transparência e responsabilidade para com os compromissos assumidos internamente.

21. Diversidade e práticas não discriminatórias.

A EB Capital incentiva um ambiente de trabalho acolhedor, igualitário, meritocrático. Os Colaboradores são o grande ativo da EB Capital e, para que possam desempenhar o seu melhor, nos comprometemos todos os dias com um ambiente de trabalho livre, seguro e inclusivo. Todos são parte do time e todos são bem-vindos.

22. Oportunidades Iguais.

A EB Capital tem por princípio tratar seus Colaboradores de maneira imparcial e justa. Em todas as relações, as decisões devem ser baseadas em fatos, evitando-se, assim, a influência de opiniões pessoais, interesses ou sentimentos, além de eliminar qualquer possibilidade de favorecimento.

Ainda, a EB Capital não admite qualquer forma de discriminação e assédio, praticado por ou contra qualquer Colaborador ou terceiro, sendo certo que tais condutas são consideradas infrações graves que não serão toleradas em nosso ambiente de trabalho.

23. Comunicação com a Imprensa e uso de mídias sociais.

Os representantes da EB Capital perante qualquer meio de comunicação são, exclusivamente, seus Diretores (assim definidos em seu contrato social), que poderão delegar essa função sempre que considerarem adequado. Os Colaboradores não podem tecer quaisquer comentários em nome da EB Capital, ou qualquer um de seus sócios, sem a devida autorização dos Diretores.

Os Colaboradores da EB Capital não poderão se manifestar publicamente em redes sociais de qualquer tipo (e.g. Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, WhatsApp) acerca de fatos ou informações às quais tenham tido acesso em razão da sua qualidade de Colaborador. Ademais, os Colaboradores devem se abster de fazer qualquer comentário público sobre os investimentos realizados pelos fundos ou clientes sob gestão da EB Capital.

Estão excluídas do âmbito da presente vedação a manifestação pessoal sobre assuntos gerais que não prejudiquem ou não possam razoavelmente causar qualquer impacto no mercado financeiro.

Por fim, estão terminantemente proibidas, sob quaisquer circunstâncias, manifestações que possam ser interpretadas como discriminatórias em face de qualquer pessoa, etnia, classe social ou grupo qualquer, seja em virtude de gênero, cor, orientação sexual, deficiência, etc.

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Os Colaboradores devem garantir a privacidade e segurança das informações dos clientes, ex clientes, informações próprias da EB Capital e/ou de terceiros. Ademais, as informações obtidas para fins de negócios devem ser utilizadas adequadamente e apenas com a finalidade específica para que foi obtida, no interesse do cliente.

Dessa forma, a confidencialidade das informações deve ser mantida durante e mesmo após o fim do contrato com clientes e terceiros. A EB Capital é comprometida em atender os requisitos da Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e alterações posteriores, bem como demais regulamentação relacionada à privacidade de informação de

seus clientes, protegendo essas informações e não as compartilhar indevidamente ou utilizando-as para obter vantagens próprias ou indevidas.

SUSTENTABILIDADE E ESG

A EB Capital preocupa-se com o crescimento sustentável do Brasil e da América Latina, por isso, a garantia, o fomento, a conservação e a preservação ambiental estão dentro dos pilares de investimento social privado da EB Capital.

Dessa forma, a EB Capital respeita os princípios fundamentais para a garantia de um meio ambiente equilibrado e sustentável, reconhece a importância dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, os impactos sociais e ambientais resultantes das mudanças do clima, e busca o desenvolvimento sustentável tentando sempre reduzir esses impactos.

A EB Capital se compromete em promover um ambiente de trabalho diverso, igualitário, inclusivo e transparente com estímulo ao diálogo aberto e engajado com todas as partes interessadas relacionado às questões ambientais, sociais e de governança (ESG). Em caso de dúvida, entre em contato com o departamento de *Compliance* pelo e-mail compliance@ebcapital.com.br

CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesses são todas as circunstâncias em que relacionamentos ou fatos relacionados aos interesses pessoais dos Colaboradores puderem interferir na objetividade e isenção necessária na prestação dos serviços da EB Capital, tornando os negócios incompatíveis.

O Colaborador deve evitar a existência de conflitos de interesse, além de atentar cuidadosamente para situações envolvendo familiares ou parentes.

A seguir, destacamos alguns casos em que resta caracterizado um conflito de interesses, sem prejuízo de outras situações que possam ocorrer na decorrência das atividades da Gestora:

- Influência quanto ao julgamento do Colaborador atuando em nome da EB Capital;
- Concorrência com a atividade/negócio da EB Capital;
- Desvio de oportunidades de negócios da EB Capital;
- Ocupação significativa do tempo ou da atenção dispensada pelo Colaborador, diminuindo sua eficiência e produtividade em relação às suas tarefas profissionais;
- Prejuízo à reputação do Colaborador ou à imagem da EB Capital; e
- Caracterização de benefícios exclusivos ao Colaborador, às expensas da EB Capital.

Caso o Colaborador se encontre em uma situação que suspeite que possa se enquadrar em conflito de interesses, tal suspeita deverá ser imediatamente reportada ao Diretor de

Compliance, Risco e PLD da Gestora para que este delibere pela forma de mitigação ou eliminação de tal conflito.

A. Presentes e Diversões

1. Definições.

“Diversões”: refeições de negócios, os eventos esportivos, musicais, culturais, e as recepções privadas, viagens e outros convites ou vantagens econômicas do mesmo gênero.

“Presentes”: quaisquer gratuidades, favores, descontos, hospitalidade, treinamentos, transportes, viagens domésticas ou internacionais, alojamento e refeições, objetos como brindes, objetos de valor, vantagens econômicas, e descontos.

2. Regra geral.

Colaboradores podem dar e receber Presentes e Diversões desde que não excedam o valor de 1 (um) salário-mínimo e não sejam excessivos/luxuosos. Tampouco podem os presentes aceitos dar a aparência de terem sido ofertados para aumentar a influência sobre quem os recebe. Devem ser encarados como cortesia ou parte da estratégia de *marketing* e divulgação.

Estão vedadas vantagens econômicas quaisquer que forem oferecidas ou recebidas de partes com que a Gestora estiver com negociações pendentes ou em aberto.

Estão também vedados diversões e entretenimentos a agentes ou autoridades públicas, nacionais ou internacionais, salvo nas situações permitidas por lei e expressamente aprovadas pelo Diretor de *Compliance*.

3. Dever de informar.

Quaisquer Presentes ou Diversões ofertados ou recebidos deverão ser sempre informados à Diretoria de *Compliance*, Risco e PLD, inclusive aqueles considerados excessivos ou luxuosos, mas que estejam abaixo do valor informado acima.

4. Situações específicas.

4.1. Receber diversões em situações de negócios.

Colaboradores podem ser convidados a jantares de negócios, eventos esportivos, e outras Diversões às expensas de prestadores de serviços e parceiros comerciais. Todavia, quaisquer Diversões cujo valor seja superior a 1 (um) salário-mínimo devem ser objeto de consulta prévia e autorização. Caso o Diretor de *Compliance*, Risco e PLD não autorize dentro de sua discricionariedade, ou caso o valor das Diversões ultrapasse o valor autorizado pela Gestora, o Colaborador fica proibido de aceitá-las.

4.2. Receber presentes de fornecedores e parceiros comerciais.

Colaboradores podem receber Presentes de fornecedores que não sejam excessivos ou luxuosos. Todavia, quaisquer Presentes cujo valor agregado anual seja superior a 1 (um) salário-mínimo, devem ser objeto de consulta prévia e autorização do Diretor de *Compliance*, Risco e PLD da Gestora. Para o caso em que o mesmo ofertante presenteie o Colaborador com vários Presentes ao longo do ano, o limite indicado acima deve ser calculado como a soma anual dos valores de cada um dos Presentes oferecidos. Caso o Diretor de *Compliance*, Risco e PLD não autorize, ou caso o valor agregado do Presente ultrapasse o valor autorizado pela Gestora, o Colaborador fica proibido de aceitá-lo.

4.3. Oferecer presentes ou diversões em situações de negócio.

Colaboradores estão proibidos de oferecer ou custear Diversões e Presentes para clientes e parceiros comerciais. Excepcionalmente, o Diretor de *Compliance*, Risco e PLD pode autorizar que (i) refeições de valor superior a 1 (um) salário mínimo *per capita* sejam oferecidos a clientes e parceiros comerciais; (ii) passagens aéreas ou despesas de viagem, desde que oferecidas em conexão com processos de *due diligence*, ou como reembolso de despesas feitas no estrito curso do trabalho, sendo que bebidas alcoólicas não serão reembolsadas pela Gestora; ou (iii) brindes de valor superior a 1 (um) salário mínimo sejam oferecidos a clientes como produto de ações de *marketing* institucional. Neste último caso, todavia, o valor agregado anual de presentes oferecidos a um mesmo cliente não pode ser superior a 2 (dois) salários-mínimos. Quaisquer outros tipos de Diversões ou Presentes são proibidos.

B. Informação privilegiada

1. Definição.

Conforme já previsto acima, Informação Privilegiada (“*insider information*”) é definida como aquela que não é de domínio público e que tenha impacto material na avaliação dos ativos de um determinado emissor, ou conjunto de emissores ou do mercado em geral, e que foi obtida de forma privilegiada (em decorrência da relação profissional ou pessoal mantida com um cliente, com pessoas vinculadas a empresas analisadas ou investidas ou com terceiros).

Exemplos de informações privilegiadas são informações verbais ou documentadas a respeito de resultados operacionais de empresas, alterações societárias (fusões, cisões e incorporações), informações sobre compra e venda de empresas, títulos ou valores mobiliários, inclusive ofertas iniciais de ações (IPO).

2. Vedações.

É vedado aos Colaboradores qualquer tipo de operação em mercado financeiro que seja realizada de posse de informação privilegiada, seja esta operação para benefício dos fundos

geridos, seja para investimentos pessoais. Além disso, é vedada a comunicação de informação privilegiada a terceiros.

3. Dever de comunicar.

Caso os Colaboradores tenham acesso, por qualquer meio, a informação privilegiada, deverão levar tal circunstância ao imediato conhecimento do Diretor de *Compliance*, Risco e PLD, indicando, além disso, a fonte da informação privilegiada assim obtida. Tal dever de comunicação também será aplicável nos casos em que a informação privilegiada seja conhecida de forma acidental, em virtude de comentários casuais ou por negligência ou indiscrição das pessoas obrigadas a guardar segredo. Este dever será formalizado, para todos os fins, no momento da contratação dos Colaboradores, onde estes devem assinar os Termos de Compromisso e de Confidencialidade da Gestora, presentes nos Anexos I e II, respectivamente, à Política de *Compliance* da EB Capital, pelos quais, dentre outras coisas, se obrigam a informar imediatamente à Gestora qualquer fato que venham a ter conhecimento que possa gerar algum risco, bem como a proteger a confidencialidade das informações a que tiverem acesso enquanto estiverem trabalhando na Gestora e durante certo período de tempo após terem deixado a EB Capital.

PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

A EB Capital não tolera nenhuma prática de corrupção, seja contra administração pública nacional ou estrangeira, bem como fornecedores, clientes ou outros parceiros. É considerado ato de corrupção ou suborno o recebimento, oferecimento ou promessa de vantagem, de qualquer natureza, em troca de oportunidade que não existiria sem esta prática.

Os Colaboradores da EB Capital devem considerar como potencial ato de corrupção tanto as práticas descritas acima direcionada à administração pública, quanto com relação a fornecedores, clientes ou outros parceiros.

A constatação desta infração sujeitará o Colaborador não apenas às sanções aqui disciplinadas, como também ações penais e cíveis.

Nenhum Colaborador deverá ceder a pedidos de pagamento para aceleração de procedimentos com a administração pública. Caso o Colaborador se depare com este tipo de situação, deverá negar a prática e informar o evento, por meio do Canal de Ética, para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

Além das disposições deste Código quanto ao tema, a EB Capital segue as disposições da Lei Brasileira da Empresa Limpa, ou Lei nº 12.846/13, e as diretrizes adotadas internacionalmente. Os Colaboradores devem observar as normas e diretrizes específicas da EB Capital sobre interação com agentes públicos, doações e patrocínios.

PREVENÇÃO A LAVAGEM DE DINHEIRO

A lavagem de dinheiro ocorre quando o dinheiro é obtido por meios ilícitos e o agente tenta ocultar a origem desse dinheiro dando aparência de lícito. A EB Capital é comprometida em monitorar e reportar às autoridades as suspeitas de lavagem de dinheiro. Assim, todos os Colaboradores devem cooperar para a correta prevenção a lavagem de dinheiro, alinhada em nossa política PLD, preservar a reputação como empresa e como indivíduo e reportar sempre que suspeitar de negócios ou práticas que possam envolver lavagem de dinheiro.

GOVERNO E RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS

A EB Capital incentiva que todos os Colaboradores zelem pelo cumprimento das leis e regulamentos específicos do mercado em que estão inseridos, além das boas práticas de governança corporativa. Assim, é proibido prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, bem como receber qualquer benefício, seja em nome da EB Capital ou de outrem. É responsabilidade de todos os Colaboradores não compactuar com nenhum tipo de fraude, seja em licitações ou contratos com os governos, Autarquias, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

Qualquer situação, negócio ou operação envolvendo órgãos governamentais, reguladores ou pessoas politicamente expostas deve ser informada ao departamento de *Compliance* para que sejam realizadas as avaliações cabíveis.

CANAL DE ÉTICA

As regras e procedimentos aqui descritos não cobrem todas as situações que podem surgir no cotidiano das atividades da EB Capital e de seus Colaboradores. Este Código, seus princípios e valores devem ser utilizados como orientação geral para a tomada de qualquer decisão.

Quando estiver diante de algo ou fato que gere dúvida, presenciar ou tomar conhecimento de algo que seja contrário às regras contidas neste Código, informe ao seu gestor imediato, ao Diretor de *Compliance* ou entre em contato por meio do Canal de Ética.

O endereço eletrônico do Canal de Ética é etica@ebcapital.com.br.

Recebida a denúncia, analisaremos os eventos relatados e tomaremos as medidas necessárias.

1. Proteção ao Denunciante

A EB Capital garantirá o anonimato do denunciante, se este assim desejar. Não será tolerado nenhum tipo de represália contra aqueles que utilizarem o Canal de Ética.

2. Comitê de Compliance

As denúncias e demais comunicações serão analisadas de forma imparcial e confidencial pelo Comitê de *Compliance* da EB Capital, composto pelo Diretor de Compliance e pelos sócios da Gestora que exerçam funções executivas.

O Comitê de Compliance e o Diretor de Compliance são as instâncias internas da EB Capital responsáveis pela observância e aplicação das disposições deste Código de Ética e do Programa de Compliance.

3. Medidas Disciplinares

Qualquer Colaborador que violar qualquer disposição deste Código, omitir-se em reportar uma violação conhecida ou não cooperar com a investigação da denúncia estará sujeito às seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência verbal;
- b) Advertência por escrito;
- c) Suspensão;
- d) Demissão sem justa causa; ou
- e) Demissão por justa causa.

A aplicação de qualquer uma das medidas disciplinares descritas acima será definida pelo Comitê de Ética, de acordo com a gravidade da infração. A aplicação de uma penalidade não depende de outra, sendo possível, por exemplo, a demissão por justa causa sem necessidade de aplicação de qualquer outra penalidade anterior.

Em qualquer hipótese, sendo constatada infração a qualquer disposição do presente Código de Ética, o Comitê de Compliance e o Diretor de Compliance adotarão providências imediatas para fazer cessar a irregularidade, apuração dos responsáveis envolvidos e a remediação de eventuais danos ocorridos.

O presente Código será revisado anualmente ou em período inferior, caso venha a ser necessário, considerando os princípios e diretrizes aqui previstos, bem como a legislação aplicável.