



Código de Ética e Conduta

Maio de 2024

Sumário

1. OBJETIVO	3
2. REGULAMENTAÇÃO APLICÁVEL	3
3. ABRANGÊNCIA	3
4. ATITUDES E COMPORTAMENTOS ESPERADOS	3
5. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÕES	5
6. DÚVIDAS OU ASSUNTOS NÃO ABORDADOS NESTE CÓDIGO	5
7. RELACIONAMENTO NO TRABALHO	5
8. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	5
9. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES	6
10. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA	6
11. RELACIONAMENTO COM REGULADORES E LEIS	6
12. CONFLITOS DE INTERESSES	6
13. SOFT DOLLAR	7
14. DA SEGREGAÇÃO DAS ATIVIDADES	7
15. CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO	7
16. SUSTENTABILIDADE	8
17. POLÍTICAS E MANUAIS OBRIGATÓRIOS	8
18. DOAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS	8
19. DOS PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO	9
20. MONITORAMENTO DO COMPLIANCE	9
21. OBRIGAÇÕES	10
22. VEDAÇÕES	10
23. DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	11
24. CONSIDERAÇÕES FINAIS	11
25. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO	11
26. MANUTENÇÃO DOS ARQUIVOS	11

1. OBJETIVO

O presente Código de Ética e Conduta (“Código”) da Copa Gestão de Investimentos Ltda., (“Gestora ou Copa”), visa a garantir que todos os diretores e colaboradores da Copa e das companhias investidas dos fundos por ela geridos conduzam suas atividades de gestão de recursos de acordo com as leis, normas e regulamentos aplicáveis, assim como os mais elevados padrões éticos.

Neste Código de Ética e Conduta (“Código”) será feita uma abordagem da conduta, valores, princípios, políticas, procedimentos e descrição dos controles internos, bem como as principais regras que regem a atuação da Copa, dos seus sócios, diretores, colaboradores, trainees, estagiários, consultores e todos os demais profissionais contratados e temporários (os “Colaboradores”), tanto no relacionamento interno, quanto com terceiros que tenham qualquer tipo de relação com a Copa.

Para tanto, o Código será utilizado para estabelecer normas de conduta, rotinas de fiscalização e monitoramento, como um guia para suas atividades e de seus Colaboradores, e embora não aborde todas as questões que possam vir a ser enfrentadas, apresentará um aconselhamento amplo em relação a diversas questões, além de uma visão prática para que:

- sejam promovidos os aspectos éticos e que o ambiente corporativo evite condutas incorretas, reduzindo a probabilidade de que os Colaboradores infringam as normas legais, regulamentares e administrativas aplicáveis;
- os riscos e infrações sejam detectados com antecedência, permitindo que a Copa adote as medidas cabíveis rapidamente e minimize as consequências de seus atos;
- seja implementado um grau de diligência adequado na seleção, controle e direcionamento dos Colaboradores da Copa.

Após a leitura e compreensão deste Código, todos os Colaboradores Copa e das companhias investidas dos fundos por ela geridos deverão atuar de acordo com as regras, princípios e procedimentos aqui estabelecidos.

2. REGULAMENTAÇÃO APLICÁVEL

- Resolução CVM nº 21/21;
- Resolução CVM nº 175/22; e
- Código ANBIMA de Regulação e Melhores Práticas para Administração de Recursos de Terceiros.

3. ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este código todos os diretores, Colaboradores da Copa, das companhias investidas dos fundos por ela geridos, bem como os prestadores de serviços que realizarem atividades em seu nome.

4. ATITUDES E COMPORTAMENTOS ESPERADOS

As pessoas abrangidas por este Código de Ética e Conduta deverão atuar da seguinte forma:

- **Conduta Não Discriminatória**

A Copa condena e não admite na condução das suas atividades o emprego de práticas de discriminação por idade, raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, cidadania, gênero, estado civil, características genéticas ou qualquer outra característica protegida por lei. Reconhece que um dos alicerces para o sucesso dos seus projetos e sua continuidade é a formação de um time de Colaboradores altamente qualificados. Por essa razão, a Gestora dispense grandes esforços na contratação de pessoal, selecionando sempre o candidato mais capacitado. Nesse sentido, reduzir o rol de potenciais talentos por meio de práticas discriminatórias não reflete os princípios e valores da Copa Investimento, nem as suas boas práticas de governança corporativa.

- **Sem Assédio Moral**

Todos os Colaboradores tem obrigação de agir de forma respeitosa e cortês, não sendo admitidos tratamentos desrespeitosos, agressões verbais, agressões físicas ou qualquer tipo de ato que possa ser caracterizado como bullying.

Exposição dos(as) colaboradores(as) à prática de condutas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, geralmente de forma recorrente e prolongada, com o objetivo de coagir, humilhar, desrespeitar, depreciar ou constranger o indivíduo durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções

- **Sem Assédio Sexual**

Não será admitido qualquer tipo de conduta que possa ensejar a suspeita de assédio sexual.

O assédio sexual é crime com previsão no Código Penal Brasileiro:

Artigo 216-A: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos

As denúncias sobre assédio sexual que tenham sua veracidade comprovada serão penalizadas com o desligamento do Colaborador, sob justa causa, sem prejuízo das sanções legais.

- **Prevenção à Corrupção e Suborno**

Os Colaboradores da Gestora deverão adotar uma conduta e postura cuidadosa e diligente para que não haja envolvimento da Gestora, seus representantes legais e acionistas em compromissos ou contribuições com partidos políticos, diretores e funcionários de tais partidos, entidades religiosas ou de atividades de cunho sectário.

O Colaborador que tenha interesse em realizar contribuições pessoais a qualquer tipo de entidade acima mencionada, ou similar, deverá submeter a solicitação à área de Compliance.

É vedado aos Colaboradores oferecer ou solicitar qualquer tipo de favorecimento, em especial, a funcionários públicos, pessoas politicamente expostas e agentes de órgãos reguladores, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho e adoção das medidas legais cabíveis.

- **Sem Condutas Inapropriadas**

Serão consideradas inapropriadas e passíveis de análise sob o aspecto disciplinar e poderão ensejar imediato término do contrato de trabalho, as condutas abaixo relacionadas:

- » Falha ao seguir as Políticas da Gestora;
- » Insubordinação;
- » Furto de bens da Gestora;
- » Mau uso ou destruição de bens da Gestora;
- » Uso não autorizado ou exposição de informações confidenciais;

- » Falsificação ou alteração de registro e documentos;
- » Estar sob influência, possuir, usar ou oferecer drogas, álcool ou substâncias controladas nas dependências da Gestora;
- » Portar arma de fogo ou similar nas dependências da Gestora;
- » Exercício de atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio; e
- » Exercício de outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

5. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÕES

As diretrizes contidas neste Código entram em vigor na data de sua publicação e permanecem vigentes por prazo indeterminado, devendo ser revisadas anualmente ou em prazo inferior, sempre que solicitado pelo órgão regulador, em casos de alteração de legislação aplicável ou ainda, se houver alteração no modelo de negócios, previamente validado pela diretoria da Copa.

6. DÚVIDAS OU ASSUNTOS NÃO ABORDADOS NESTE CÓDIGO

Caso haja algum assunto que não seja tratado de forma específica neste Código, cada colaborador deve agir de acordo com o espírito dos princípios e valores nele estabelecidos, garantindo a manutenção dos mais altos padrões de ética e profissionalismo, visando proteger a reputação da Copa.

7. RELACIONAMENTO NO TRABALHO

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia, honestidade, integridade e respeito mútuo, independentemente do cargo ou posição ocupada.

Será considerada inaceitável qualquer atitude de discriminação, desqualificação, intimidação e constrangimentos em função de etnia, cor, sexo, orientação sexual, religião ou sua ausência, origem, classe social, idade, incapacidade física ou mental, estado civil ou nível hierárquico.

O trabalho em equipe deve ser estimulado através da cooperação mútua, considerando-se o respeito e aceitação das características individuais. A postura democrática diante da divergência e diversidade deve ser vista como salutar e benéfica na medida em que cria oportunidade de desenvolvimento e evolução.

8. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

A Copa, no exercício de suas atividades, pode necessitar da prestação de serviços de terceiros para a representação de seus interesses, cumprimento de seus objetivos ou, ainda, para o cumprimento da regulamentação vigente. Estes terceiros deverão ser cuidadosamente selecionados, segundo critérios técnicos, profissionais e éticos, para evitar prejuízos à imagem e renome da Copa, bem como sanções à empresa.

Deverão ser tomadas algumas precauções no processo de contratação de terceiros parceiros, tais como, mas não se limitando:

- Verificação da reputação e qualificações do parceiro, rejeitando-se representantes com histórico de práticas comerciais impróprias ou com ligações que possam influenciar indevidamente a tomada de decisões;

- Atendimento das exigências legais ou regulamentares;
- Monitoramento da conduta empresarial e do desempenho comercial do parceiro;
- Na medida do possível, procedimentos que possibilite uma rápida rescisão de contrato em caso de desempenho inadequado ou ineficiente do terceiro contratado.

9. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

As relações com concorrentes seguem os princípios de respeito e cordialidade condizentes com as normas e regras vigentes no mercado.

A Copa zela pela importância de restringir a divulgação de comentários ou rumores desabonadores dos negócios e/ou da imagem de instituições concorrentes.

É absolutamente vedado aos colaboradores qualquer comentário em tom pejorativo, especialmente em redes sociais e ambientes públicos, sobre concorrentes no mercado que atuamos.

10. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

Toda e qualquer comunicação com a imprensa deve ser feita com a aprovação prévia dos membros do Comitê Executivo.

11. RELACIONAMENTO COM REGULADORES E LEIS

Respeitamos as leis e cumprimos nossos deveres, mantendo um bom relacionamento com os órgãos governamentais e autorreguladores.

12. CONFLITOS DE INTERESSES

Conflitos de interesses ocorrem quando um Colaborador, seus familiares e amigos usam sua posição para obter vantagens pessoais ou favorecer terceiros e surgem quando interesses pessoais prevalecem sobre os interesses da Copa, dos fundos por ela geridos ou companhias investidas destes fundos, trazendo danos ou prejuízos a referidas entidades ("Conflito de Interesses").

Desta forma, nas relações internas e externas, o Colaborador não deverá utilizar sua posição a fim de influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros, em detrimento dos interesses da Copa, das entidades e fundos por ela geridos.

Os casos de potenciais conflitos de interesse serão avaliados pela área de compliance e pela Diretoria de Compliance, sendo avaliadas as medidas necessárias ao caso concreto para assegurar um tratamento justo e equitativo aos interesses dos cotistas.

A Diretoria de Compliance, ao tomar ciência, por qualquer meio, de potencial conflito de interesses entre as empresas, poderá convocar o Comitê de Compliance, Risco e PLD/FTP, para que observem juntos as premissas e tomem as providências citadas acima, sem exclusão de outras que acharem melhor aplicáveis ao caso concreto.

Neste sentido, os casos de conflitos de interesses com fundos de investimento geridos pela Copa serão obrigatoriamente informados e esclarecidos aos investidores e devidamente aprovados em assembleia geral.

13. SOFT DOLLAR

Em termos gerais, Soft Dollar pode ser definido como sendo o benefício econômico, de natureza não pecuniária, eventualmente concedido à Copa por corretoras de títulos e valores mobiliários ou outros terceiros contratados, em contraprestação ao direcionamento de transações dos fundos de investimento geridos pela Copa, para fins de auxílio no processo de tomada de decisões de investimento em relação aos respectivos fundos de investimento sob sua gestão.

O Colaborador deverá observar a Política de Contratação de Terceiros da Copa, para conhecimento detalhado do tratamento de Soft Dollar pela Copa.

14. DA SEGREGAÇÃO DAS ATIVIDADES

As atividades desenvolvidas pela Copa são reguladas, especialmente pela CVM e ANBIMA, consistindo exclusivamente na gestão de fundos de investimento, não havendo obrigatoriedade regulatória de segregação de atividades.

Neste sentido, a Copa em cumprimento a regulamentação vigente deixa disponível aos seus Colaboradores a Política de Segregação e Confidencialidade, para que possam verificar com maior detalhamento os temas abordados.

15. CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

A Copa considera como ativo as informações, disponíveis em quaisquer meios, utilizadas ou manipuladas nas operações realizadas, bem como todos os sistemas, equipamentos e instalações onde estas informações são manuseadas ou armazenadas.

Nenhuma informação confidencial da Copa pode ou deve ser discutida em locais inapropriados, como lugares públicos ou fechados, na presença de terceiros ou pessoas não diretamente relacionadas ao assunto, ou diante daqueles sem autorização para conhecimento dessas informações.

Todos os Colaboradores deverão ler atentamente e entender o disposto neste Código.

Caso a Copa venha a contratar terceiros para prestação de serviços e estes venham a ter acesso a Informações Confidenciais, conforme abaixo definido, o contrato de prestação de serviços deverá prever cláusula de confidencialidade e, ainda, o estabelecimento de multa em caso de quebra de sigilo.

São consideradas informações confidenciais, reservadas ou privilegiadas ("Informações Confidenciais"), para os fins deste Código, independente da sua forma de apresentação, qualquer informação sobre a Copa, sobre as empresas pertencentes ao seu conglomerado e seus sócios, aqui também contemplados os próprios fundos de investimento sob gestão da Copa.

Todos os Colaboradores estão proibidos de fazer transitar, por qualquer meio, qualquer Informação Confidencial fora dos procedimentos estabelecidos por este Código ou pela Política de Segregação e Confidencialidade da Copa, e em normas específicas da Copa para trânsito de informações.

Qualquer informação sobre a Copa, ou de qualquer natureza relativa às atividades da Copa e seus sócios, obtida em decorrência do desempenho das atividades normais do Colaborador na Copa, só poderá ser fornecida ao público, mídia ou a demais órgãos caso autorizado pelo Compliance da Copa.

16. SUSTENTABILIDADE

Preocupamo-nos com o cumprimento da lei no que se refere a questões ambientais. Mais do que isso, preocupamo-nos com o desenvolvimento sustentável e por essa razão exigimos que nosso Terceiros e empresas investidas respeitem sempre a legislação ambiental aplicável.

17. POLÍTICAS E MANUAIS OBRIGATÓRIOS

A Diretora de Compliance da Copa é responsável pela implementação das regras dispostas neste Manual, incluindo uma revisão e elaboração dos processos e procedimentos, manuais e Políticas, bem como sua manutenção e atualização.

São as Políticas Requeridas conforme artigo 16 da Resolução CVM 21/21 no site da instituição:

- Código de Ética e Conduta
- Política de Compliance/Controles Internos
- Política de Gestão de Riscos
- Política de Investimentos Pessoais
- Política de Rateio e Divisão de Ordens
- Formulário de Referência
- Voto (Código Anbima ART)
- Política de Privacidade e Tratamento de Dados (Requerida pela LGPD)

Políticas requeridas pela ANBIMA via SSM:

- Código de Ética e Conduta
- Política de Controles Internos
- Política de Contratação de Terceiros
- Política de Voto
- Plano de Continuidade de Negócios – PCN
- Política de Segurança da Informação e Política de Segurança Cibernética
- Política de Certificação
- Política de rateio e Divisão de Ordens
- Política de Segregação das atividades, Responsabilidades e conflitos de interesses
- Política de Gestão de Riscos (mercado, crédito e liquidez)
- Política de Aquisição, monitoramento e Acompanhamento de ativos e Crédito Privado

18. DOAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A Copa não contribui institucionalmente com recursos para partidos ou candidatos a cargos políticos.

Neste sentido, a Copa não participa de atividades que visem financiar ou promover determinado partido ou candidato.

19. DOS PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

Para mitigar potenciais riscos relacionados à corrupção, este Código é divulgado a todos Colaboradores no início da relação com a Copa e deve ser lida e compreendida integralmente por eles.

A Copa adota, ainda, de forma não exaustiva, os seguintes procedimentos internos que buscam dar efetividade a este Código, bem como minimizar o risco de conflitos e violações às leis de anticorrupção brasileira e de outras jurisdições que possam ser aplicáveis à Copa:

- **Educação:** reciclagem contínua dos conhecimentos dos Colaboradores;
- **Fiscalização de Presentes e Entretenimentos:** fiscalização do cumprimento das diretrizes para oferta e recebimento de presentes e entretenimento, de modo a se certificar que os procedimentos ali descritos estão sendo devidamente observados por todos os Colaboradores;
- **Pagamentos & Recordkeeping:** todas as despesas que venham a ser relacionadas a Agentes Públicos, incluindo eventuais presentes e entretenimentos aprovados em caráter de exceção, devem ser devidamente documentadas, aprovadas por escrito de acordo com as alçadas internas previamente definidas;
- **Avaliação de Prestadores de Serviço e Contrapartes:** se o terceiro contratado estiver localizado em um país com altos níveis de corrupção, possui histórico de pagamentos ilegais, se recusou ou se recusa a aderir a este Código de Ética e Conduta e/ou a programa de integridade, ou ainda, e se pode ter perdido um contrato de negócios devido a problemas de comportamento antiéticos, ou, ainda, se já foi processado, punido ou encontra-se sob investigação por atos de corrupção ou comportamentos antiéticos, não será iniciado ou mantido relacionamento com este terceiro;
- **Contratos:** a Copa envidará seus melhores esforços para incluir a previsão de cláusula anticorrupção expressa em todos os contratos que tenham por objeto a contratação de terceiro que preste serviços diversos à Copa. A diretoria levando em conta o nível de exposição ao risco desta relação e sensibilidade das informações em fluxo com o terceiro contratado observará os parâmetros de diligência nos termos deste Código. Além disso, sempre que possível e aplicável, a Copa deverá estender a aplicação deste Código ao terceiro contratado, ou assegurar que ele cumpra diretrizes internas similares; e
- **Governança nos Relacionamentos:** manutenção de alto padrão de governança nas relações comerciais mantidas com terceiros contratados, companhias investidas ou quaisquer outros com quem a Copa venha a ter relacionamento.

20. MONITORAMENTO DO COMPLIANCE

Conforme disposto acima, a tarefa de monitorar e fiscalizar o atendimento deste Código cabe ao Compliance. No entanto, o esforço de fiscalização será exercido por todos e abará tanto a Copa e seus Colaboradores quanto terceiros contratados e eventuais companhias investidas, devendo a Copa zelar pela governança das relações contratuais previa e posteriormente à celebração do contrato ou negócio.

Também é de responsabilidade do Compliance a recomendação das sanções aplicáveis ao descumprimento das normas previstas neste Código.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes deste Código, os Colaboradores deverão entrar em contato com o Compliance.

21. OBRIGAÇÕES

A Copa, na sua respectiva esfera de atuação, fica obrigada a adotar as seguintes normas de conduta:

- Exercer suas atividades buscando sempre as melhores condições para o fundo e suas classes de cotas, empregando o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma dispensar à administração de seus próprios negócios, atuando com lealdade em relação aos interesses dos cotistas, do fundo e de suas classes, evitando práticas que possam ferir a relação fiduciária com eles mantida, e respondendo por quaisquer infrações ou irregularidades que venham a ser cometidas no exercício de suas atribuições;
- Exercer, ou diligenciar para que sejam exercidos, todos os direitos decorrentes do patrimônio e das atividades da classe de cotas, ressalvado o que dispuser a política relativa ao exercício de direito de voto; e
- Empregar, na defesa dos direitos do cotista, a diligência exigida pelas circunstâncias, praticando todos os atos necessários para assegurá-los, e adotando as medidas judiciais, extrajudiciais e arbitrais cabíveis.

A Copa e os prestadores de serviços por ela contratados devem transferir à classe de cotas qualquer benefício ou vantagem que possam alcançar em decorrência de sua condição de prestador de serviços.

22. VEDAÇÕES

É vedado à Copa, na qualidade de prestador de serviço essencial, em sua respectiva esfera de atuação, praticar os seguintes atos em nome do fundo, em relação a qualquer classe:

- Receber depósito em conta corrente;
- Contrair ou efetuar empréstimos, salvo nas hipóteses previstas em regra específica para determinada categoria de fundo;
- Vender cotas à prestação, sem prejuízo da possibilidade de integralização a prazo de cotas subscritas;
- Garantir rendimento predeterminado aos cotistas;
- Utilizar recursos da classe para pagamento de seguro contra perdas financeiras de cotistas; e
- Praticar qualquer ato de liberalidade, exceto pelas doações que o fundo estiver autorizado a fazer nos termos de seu regulamento, conforme previsto na regulamentação específica;
- Recebimento de qualquer remuneração, benefício ou vantagem, direta ou indiretamente, que potencialmente prejudique sua independência na tomada de decisão ou, no caso do consultor, sugestão de investimento;

- Repasse de informação relevante ainda não divulgada a que se tenha tido acesso em razão de cargo ou posição que ocupe na prestação de serviço do fundo ou em razão de relação comercial, profissional ou de confiança com prestadores de serviço do fundo.

23. DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Espera-se que todos os Colaboradores tenham uma conduta íntegra compatível com os princípios e valores da Copa, sendo responsáveis pelo cumprimento deste Código.

Este Código não detalha as inúmeras situações que podem surgir no dia a dia. A busca pela postura ética, contudo, deve ser uma constante, o que significa que, além de agir de forma justa, todos devem combater, dar exemplo e evitar que atos antiéticos sejam cometidos ou se repitam ao seu redor.

A violação dos princípios descritos neste Código, cometida por qualquer Colaborador, sujeitá-lo-á às seguintes ações disciplinares, conforme o caso:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Desligamento sem justa causa / dispensa;
- Desligamento com justa causa;
- Abertura de processo civil e/ou criminal.

As sanções decorrentes do descumprimento dos princípios estabelecidos neste Código serão definidas e aplicadas pelo Compliance e Recursos Humanos, com a intervenção da Diretoria, quando o caso. As sanções acima descritas poderão ser aplicadas sem prejuízo do direito da Copa de pleitear indenização pelos eventuais prejuízos suportados, perdas e danos e/ou lucros cessantes, por meio das medidas legais cabíveis.

É compromisso de todos os Colaboradores respeitar e fazer cumprir todas as leis e regras aplicadas aos negócios da Copa e estar ciente dos princípios gerais de conduta descritos neste Código.

24. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas as dúvidas sobre as diretrizes desta Política podem ser esclarecidas com o Compliance.

25. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

A presente Política entra em vigor na data de sua publicação e deverá ser revisto e, se necessário, atualizado pelo Compliance no mínimo a cada 24 meses (vinte e quatro meses), serão utilizadas como base para sua atualização as legislações, instruções normativas e regulamentações vigentes na data da sua revisão.

26. MANUTENÇÃO DOS ARQUIVOS

A Copa manterá armazenado todos os arquivos eletronicamente, pertinente ao processo de Compliance desta política, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, conforme legislação vigente.