

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA – ID01

**ÍNDICE**

1. INTRODUÇÃO	4
2. DIMENSÕES DESTE CÓDIGO	6
2.1 Ambiente de Trabalho	6
2.2 Diversidade	6
2.3 Segurança no Local de Trabalho	6
3. ÉTICA E INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS	7
3.1 Condução dos Negócios	7
3.2 Conflitos de Interesse	8
3.3 Prevenção à Corrupção	8
3.4 Pagamentos Indevidos	9
3.5 Brindes, Entretenimentos e Hospitalidades	10
3.6 Doações e Patrocínios	11
3.7 Atividade Política e Contribuições	11
3.8 Fraudes	11
3.9 Combate à Lavagem de Dinheiro, Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa	12
4. PROTEÇÃO DE ATIVOS E INFORMAÇÕES	12
4.1 Proteção ao Patrimônio da Companhia	12
4.2 Patrimônio Material	13
4.3 Propriedade Intelectual	13
4.4 Informações Confidenciais da Companhia	14
4.5 Informações Confidenciais de Participantes	15
4.6 Uso de Informações Privilegiadas	16
5. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E SOCIEDADE	16
5.1 Relação com Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros	16
5.2 Relação com Participantes	17
5.3 Relação com Autoridades	17
5.4 Relação com Meios de Comunicação e Mídias Sociais	18
5.5 Sindicato e Associações	19
6. CONFORMIDADE E CANAIS DE APOIO	19
6.1 Canal Confidencial	19



6.2 Comitê de Ética	20
6.3 Infrações ao Código e Políticas Corporativas	20
6.4 Sanções	20
7. INFORMAÇÕES DE CONTROLE	22



1. INTRODUÇÃO

O presente Código de Conduta e Ética (“Código”) do Balcão Agrícola do Brasil S.A. (“Companhia” ou “BAB”) estabelece os princípios, diretrizes e padrões de comportamento esperados de todos os administradores, colaboradores, estagiários, terceiros, consultores, parceiros comerciais, fornecedores e quaisquer outras pessoas que atuem em nome da Companhia ou mantenham relacionamento profissional com ela (“Pessoas Sujeitas ao Código”).

O objetivo deste código é orientar a atuação das Pessoas Sujeitas ao Código, promovendo uma cultura organizacional baseada na ética, transparência, integridade, respeito e conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis.

A Companhia não realiza parcerias nem apoia organizações ou entidades motivadas por interesses pessoais de seus administradores ou colaboradores que possam configurar conflito de interesses ou violação às normas legais, regulatórias e internas.

Este Código não tem pretensão de esgotar todas as situações que possam surgir no exercício das atividades da Companhia. Por esse motivo, sua aplicação ocorre de forma integrada aos demais normativos internos vigentes mesmo que estes não estejam expressamente mencionados neste documento.

Espera-se que todas as Pessoas Sujeitas ao Código conheçam, compreendam e observem integralmente as disposições deste Código, bem como as leis, normas e regulamentações nacionais e estrangeiras aplicáveis às atividades da Companhia.

A reputação e a credibilidade do BAB são construídas diariamente pelas atitudes e decisões de cada uma das Pessoas Sujeitas ao Código. Assim, todos devem atuar de forma compatível com os princípios aqui estabelecidos, sob pena de aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

Para assegurar a efetividade deste Código, todas as Pessoas Sujeitas ao Código deverão formalizar sua adesão por meio da assinatura do respectivo Termo de Aderência, que poderá ser renovado periodicamente.

Eventuais dúvidas relacionadas à interpretação deste Código, das políticas internas ou da legislação aplicável deverão ser direcionadas ao gestor responsável, ao Departamento Jurídico e de Compliance ou aos canais institucionais disponibilizados pela Companhia.



Da mesma forma, qualquer suspeita de violação a este Código ou às normas internas deverá ser imediatamente comunicada por meio do Canal Confidencial da Companhia.

NOSSA MISSÃO

Ser a melhor ferramenta de gestão de risco destinada à indústria do Agronegócio.

NOSSA VISÃO

Democratizar o *hedge* agrícola no Brasil, auxiliando toda a indústria do agronegócio na gestão de seus riscos.

NOSSOS VALORES

Transparência: Somos transparentes com todos os nossos *stakeholders* - acionistas, Administradores, colaboradores, estagiários, fornecedores e prestadores de serviços, nas situações fáceis e, principalmente, nas difíceis. Em nossos relacionamentos, nos pautamos pela abertura, pela franqueza e pela sinceridade, sempre.

Integridade: Prezamos pela excelência em todos nossos atos, e sempre aliados à ética, à honestidade e à transparência. Somos convictos em fazer aquilo que é certo, praticamos o que falamos e cumprimos com nossos combinados. Não toleramos desvios de conduta e atitudes antiéticas.

Solidez: Mapeamos, avaliamos e gerimos nossos riscos com excelência. Assumimos nossos erros e minimizamos os impactos que estes possam causar. Nossas decisões são baseadas em dados, com base em rigorosos controles para oferecer aos nossos Participantes e parceiros segurança e credibilidade em nossos serviços.

Colaboração: Apreciamos as relações ganha-ganha, colaborações genuínas, autênticas e respeitadas. Tratamos uns aos outros com a mesma humildade que gerimos a nossa Companhia. Valorizamos a pluralidade de opiniões e a partir delas, construímos e melhoramos nossa Companhia.



2. DIMENSÕES DESTE CÓDIGO

2.1 Ambiente de Trabalho

A Companhia valoriza um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e colaborativo, pautado pelo respeito mútuo, confiança e dignidade.

Todos os colaboradores e administradores devem contribuir para a promoção de relações profissionais respeitadas, incentivando comportamentos compatíveis com os valores da Companhia.

O BAB não tolera qualquer forma de assédio, discriminação, violência, intimidação, abuso ou conduta desrespeitosa, seja em ambientes físicos ou virtuais.

Também é vedada qualquer forma de retaliação contra pessoas que realizem denúncias de boa-fé por meio dos canais institucionais da Companhia.

2.2 Diversidade

A Companhia repudia qualquer forma de discriminação ou assédio, inclusive em razão de raça, cor, etnia, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, condição social, convicção política ou qualquer outra característica protegida pela legislação aplicável.

Acreditamos que a diversidade fortalece a inovação, a colaboração e o desenvolvimento sustentável da Companhia.

As Pessoas Sujeitas ao Código devem atuar com respeito, urbanidade e responsabilidade em todas as interações profissionais, inclusive em ambientes digitais e redes sociais.

2.3 Segurança no Local de Trabalho

A segurança no ambiente de trabalho é responsabilidade de todos.

Caso sejam identificadas pessoas desconhecidas ou não autorizadas nas dependências da Companhia, os colaboradores deverão relatar a ocorrência imediatamente ao Departamento de Gente e Gestão ou Departamento Jurídico e de Compliance.

Da mesma forma, qualquer situação que possa representar ameaça à segurança das pessoas ou instalações da companhia deverá ser reportada imediatamente.



A Companhia incentiva hábitos saudáveis e práticas que promovam o bem-estar físico, mental e emocional dos colaboradores e demais Pessoas Sujeitas ao Código, tanto em ambientes físicos quanto virtuais.

O trabalho sob efeito de álcool ou drogas ilícitas compromete a segurança, o desempenho profissional e a integridade do ambiente de trabalho, além de poder causar danos à reputação da Companhia.

Por esse motivo, é proibido trabalhar sob efeito de drogas ilícitas ou álcool. Também é vedado portar ou utilizar drogas e armas nas dependências da Companhia, sujeitando o infrator às medidas disciplinares cabíveis.

O uso de produtos derivados de tabaco, incluindo cigarros eletrônicos, somente será permitido em locais autorizados pela legislação aplicável.

3. ÉTICA E INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

3.1 Condução dos Negócios

A Companhia conduz seus negócios com base nas melhores práticas de governança corporativa, ética concorrencial, transparência e prestação de contas.

Competimos de forma honesta e não toleramos qualquer tipo de arranjo de definição de preços com competidores, tampouco realização de acordos com concorrentes com o objetivo de afetar ou manipular o resultado de certames relativos a contratações com o setor público ou privado, nem de qualquer modo estabelecer conversas sobre informações concorrencialmente sensíveis, de forma a criar restrições e reservas ou divisões de mercado ou quaisquer atos que impeçam a livre concorrência.

Ainda, não admitimos atitudes que possam configurar calúnia, difamação ou desrespeito contra concorrentes.

Enxergamos a sustentabilidade como uma prática essencial de mercado, que gera valor no longo prazo para nossos acionistas e demais *stakeholders*. Dessa forma, buscamos conectar o negócio à aspectos ASG (ambientais, sociais e de governança), promovendo um ambiente mais resiliente e alinhado às melhores práticas do mercado.

Não toleramos qualquer forma de trabalho infantil, forçado, degradante ou análogo à escravidão, nem condições que coloquem em risco a saúde, segurança ou dignidade humana.



A companhia busca manter sistemas eficientes e seguros, oferecendo produtos e serviços inovadores e contribuindo para o bom funcionamento do mercado.

3.2 Conflitos de Interesse

A conduta ética e íntegra que esperamos de nossos colaboradores implica o relato de todos os casos potenciais de Conflito de Interesses, sendo de responsabilidade destes identificar todo e qualquer eventual conflito de interesse, e não medir esforços para evitá-los.

Na condução das suas responsabilidades e atividades profissionais e nas suas ações pessoais, as Pessoas Sujeitas ao Código devem atuar com independência, imparcialidade e lealdade aos interesses da Companhia, evitando situações que possam configurar conflito de interesses real, potencial ou aparente.

Assim, as Pessoas Sujeitas ao Código devem se abster de participar em situações nas quais tenha influência ou interesse particular sobre o resultado e de atos, processos e decisões que possam resultar em benefício para si mesmas ou para com quem possua relação de parentesco, envolvimento afetivo ou profissional.

Entre os exemplos de situações que podem caracterizar conflito de interesses, destacam-se:

- Exercício de atividades externas incompatíveis com as funções desempenhadas na Companhia;
- Contratação ou gestão de familiares ou pessoas com vínculo afetivo próximo;
- Utilização de recursos ou informações da Companhia para benefício próprio ou de terceiros;
- Obtenção de vantagens indevidas decorrentes da posição ocupada na Companhia.

O silêncio sobre possível conflito de interesses caracteriza violação deste Código.

Todos os conflitos de interesses que envolvam Pessoas Sujeitas ao Código serão criteriosamente avaliados pelo Departamento Jurídico e de Compliance e, conforme o caso, estarão sujeitos às sanções aplicáveis.

3.3 Prevenção à Corrupção

Corrupção consiste no uso indevido de poder ou influência para obtenção de benefício próprio ou de terceiros.



A Companhia pauta-se pelos princípios de ética, honestidade, transparência e integridade em suas relações diretas e indiretas com entes privados e com a Administração Pública nacional e estrangeira, em qualquer esfera e nível hierárquico, independentemente da frequência ou da existência de relação formalizada.

Para a efetivação de tais princípios, a Companhia mantém estrutura robusta de controles internos voltada à prevenção, detecção e remediação de atos ilícitos, observando as melhores práticas nacionais e internacionais relacionadas a corrupção e fraude.

As Pessoas Sujeitas ao Código não devem oferecer, prometer, conceder, solicitar ou receber pagamentos, vantagens indevidas ou benefícios de qualquer natureza, incluindo refeições, brindes, presentes, entretenimento ou hospitalidades que possam ser interpretados como suborno ou propina.

Temos o dever de atuar no sentido de promover um ambiente íntegro e ético, conforme dispõe a Política de Prevenção e Combate à Corrupção.

Assim, todas as Pessoas Sujeitas ao Código devem observar rigorosamente a legislação aplicável, incluindo a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), Lei da Improbidade Administrativa, a legislação sobre lavagem de dinheiro e demais normas nacionais e estrangeiras aplicáveis.

Nunca devemos pedir a terceiros, inclusive aceitar que nossos consultores externos e Terceiros, dentre outros que venham a representar a Companhia, atuem em nosso nome para oferecer propina ou suborno, ou se envolvam em situações de infrações a estas normas anticorrupção.

A violação dessas normas poderá sujeitar a Companhia e os envolvidos a sanções civis, administrativas e criminais, além de causar impactos reputacionais relevantes.

Para mais informações, devem ser observadas a Política de Compliance e Controles Internos e a Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude.

3.4 Pagamentos Indevidos

A Companhia não faz pagamentos indevidos de qualquer natureza, de forma direta ou indireta, para atingir quaisquer objetivos. Assim as Pessoas Sujeitas ao Código não devem fazer ou receber subornos relacionados a quaisquer negócios conduzidos em nome da Companhia, em qualquer situação e jurisdição.



Tais práticas são legalmente vedadas, de forma que se espera que todos cumpram a legislação vigente. Têm-se como subornos, além dinheiro, qualquer bem com valor monetário relevante, brindes, entretenimento, favores ou vantagens comerciais e profissionais.

3.5 Brindes, Entretenimentos e Hospitalidades

Não podemos aceitar nenhum tipo de benefício ou vantagem pessoal, como viagens, almoços ou jantares, descontos ou abatimentos em bens ou serviços, de nossos parceiros comerciais, em decorrência de cargo ou função desempenhada na Companhia.

Todavia, a Companhia permite a doação ou recebimento de presentes, convites e entretenimento relacionados aos negócios por ela executados, desde que não tenham valor comercial relevante, superior ao equivalente a um quarto do salário-mínimo. Neste caso, podem ser dados ou aceitos com ressalvas a menos que o recebimento seja contrário à lei, destinado a obter favores especiais, ou que possa prejudicar a imparcialidade das partes na realização de negócios. Esta regra inclui presentes de qualquer Pessoa Sujeita ao Código.

Somos proibidos de fornecer, oferecer ou receber qualquer presente ou entretenimento, seja direta ou indiretamente, que possa influenciar uma decisão de negócios ou comprometer o julgamento independente, criando um conflito de interesses real ou aparente.

Podemos oferecer ou receber refeições ou entretenimento de acordo com Política de Brindes, Entretenimento e Hospitalidades, contanto que o objetivo principal esteja relacionado aos seus negócios, sendo vedada qualquer atividade que possa ser considerada excessiva ou que traga problemas à Companhia.

Qualquer oferta de refeição ou entretenimento que envolva viagens ou hospedagem noturna requer aprovação prévia do seu gestor.

A aceitação de hospitalidades (convites para eventos de entretenimento, jantares, dentre outros) que superem o valor de um quarto do salário-mínimo deve ser aprovada conforme estabelecido pela Política de Brindes, Entretenimento e Hospitalidades, devendo o responsável considerar os efetivos benefícios ao aprimoramento das relações institucionais da Companhia, não podendo configurar conflito de interesses nem comprometer a nossa imparcialidade em decisões negociais.

É importante ressaltar que o senso comum e o bom senso devem ser utilizados ao fornecer ou aceitar favores relacionados a negócios, a fim de evitar qualquer percepção de não conformidade ou um conflito de interesse. Também é



necessário comunicar imediatamente qualquer oferta de dinheiro, comissão ou propina ao Departamento Jurídico e de Compliance ou pelo Canal Confidencial.

3.6 Doações e Patrocínios

Com o intuito de contribuir com a sociedade e as comunidades em que atua, a Companhia poderá fazer doações para organizações e/ou projetos cujos princípios e valores estejam alinhados com os da Companhia.

São proibidas doações feitas com o propósito de obter vantagens ou de reverter em negócios para a Companhia ou terceiros. Todas as doações ou patrocínios feitos pela Companhia devem estar devidamente formalizados e aprovados, respeitar a legislação vigente, as normas e procedimentos internos da Companhia sobre o tema. Deve-se questionar ainda se as doações e patrocínios prejudicam a imagem e a reputação da Companhia e se enquadram em seus valores e propósitos antes de sua devida realização.

3.7 Atividade Política e Contribuições

A Companhia não realiza contribuições políticas, diretas ou indiretas, a partidos, candidatos ou campanhas eleitorais, nem possui vinculação político-partidária.

As Pessoas Sujeitas ao Código podem exercer seus direitos políticos em caráter estritamente pessoal, desde que não utilizem recursos da Companhia, nem associem manifestações públicas à imagem, marca ou interesses do BAB, das demais Pessoas Sujeitas ao Código ou de seus Participantes.

Recomenda-se que eventuais contribuições públicas sejam comunicadas ao Departamento Jurídico e de Compliance.

3.8 Fraudes

A Companhia não tolera fraudes. Condutas fraudulentas são inaceitáveis e representam violação deste Código.

Consideramos fraude quaisquer condutas praticadas mediante o emprego de artifício, artilo ou qualquer outro meio inidôneo com o propósito de dissimular fatos ou obter vantagem indevida, o ato de enganar, distorcer informações, omitir ou deixar de observar a verdade dos fatos ou registros, falsificar ou alterar documentos e registros, prestar informações fictícias, omitir informações relevantes, apresentar comprovantes de despesas fictícios ou forjados e se abster deliberadamente de notificar ações fraudulentas ou ilegais, acobertando comportamentos vedados por este Código, entre outros, os quais desejamos que não ocorram no dia a dia dos nossos negócios e nos nossos relacionamentos.



Todas as Pessoas Sujeitas ao Código, e especialmente nossos colaboradores, devem agir a todo tempo no sentido de prevenir, identificar e comunicar quaisquer destes desvios de conduta considerados como fraude, relatando os fatos pelo Canal Confidencial.

3.9 Combate à Lavagem de Dinheiro, Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa

Não podemos admitir, no desenvolvimento de nossas atividades profissionais, qualquer prática que vise ou resulte na ocultação ou na dissimulação da origem, localização, disposição, movimentação ou da propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infrações penais.

Além disso, buscamos sempre adotar as melhores práticas para atender às normas de prevenção à lavagem de dinheiro e combate ao financiamento ao terrorismo editadas pelos reguladores, como, por exemplo, procedimentos internos com abordagem baseada em risco e monitoramento definido por regras internas devidamente aprovadas pela Companhia.

Caso o colaborador note alguma situação compreendida como indício deste crime, conforme descrito na Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo ou no seu respectivo procedimento interno, deverá comunicar-se com o Departamento Jurídico e de Compliance ou o Departamento de Autorregulação da Companhia ou enviar-nos um relato pelo Canal Confidencial.

4. PROTEÇÃO DE ATIVOS E INFORMAÇÕES

4.1 Proteção ao Patrimônio da Companhia

O patrimônio da Companhia inclui: (i) todos os equipamentos, sistemas de informação e instalações da Companhia (patrimônio material); e (ii) todos os ativos intangíveis (por exemplo, marcas, fotos e vídeos institucionais, bases de dados, conteúdos e informações de qualquer ordem) desenvolvidos pela Companhia e/ou sob sua guarda e utilização privativas (patrimônio intelectual).

É proibida a utilização desses recursos para fins particulares, ainda que de forma moderada, por configurar uso indevido do patrimônio da Companhia, além de poder configurar apropriação indébita ou furto.

Todos que utilizarem bens, equipamentos, inclusive ambientes virtuais da Companhia devem zelar por sua conservação e uso adequado. Estas obrigações se aplicam a colaboradores do BAB, fornecedores, parceiros e acionistas.



A Companhia poderá monitorar e coletar, nos termos da legislação aplicável, informações trafegadas ou armazenadas em seus equipamentos e sistemas, incluindo e-mails, telefones e comunicadores, para proteção de seus interesses e cumprimento de obrigações legais e regulatórias.

4.2 Patrimônio Material

Os colaboradores devem proteger os sistemas de informação, equipamentos e as instalações da Companhia, para evitar, vazamentos de dados, acessos indevidos, adulteração ou ataques cibernéticos.

É proibida a troca e empréstimo de senhas confidenciais, usadas no âmbito da sua relação com a Companhia. Os computadores e laptops devem ser bloqueados quando não estiverem em uso.

O uso da internet, e-mails, celulares, *software*, *hardware*, aplicativos, equipamentos e demais recursos da Companhia devem ser primordialmente relacionados à atividade profissional dos colaboradores, observadas as políticas internas, diretrizes e outras orientações da Companhia.

É proibido baixar, salvar e/ou instalar materiais não autorizados, como software e/ou aplicativos que não foram aprovados ou autorizados pelo departamento de Tecnologia, e de copiar, usar, e/ou distribuir a propriedade intelectual de terceiros sem autorização.

Ao acessar sistemas de terceiros em nome da Companhia, devem ser utilizadas credenciais outorgadas pela Companhia.

Os colaboradores devem permanecer atentos a mensagens, links, anexos ou páginas suspeitas que possam conter vírus ou malware, comunicando imediatamente o departamento de TI em caso de suspeita.

4.3 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual da Companhia é protegida pela legislação aplicável no Brasil e no exterior, sendo seu uso e exploração exclusivos da Companhia.

Valorizamos e observamos todas as proteções legais e delas nos valemos em relação aos nossos ativos intangíveis (como marcas, patentes, registros de programas de computador, nomes de domínio, proteção a segredos de negócio etc.).

Estão protegidos, incluindo, mas não se limitando: códigos de sistemas, desenhos, conceitos, descobertas, materiais escritos e gravados, independentemente da



forma, que tenham sido desenvolvidos por qualquer Pessoa Sujeita ao Código, com outras pessoas, ou por outras pessoas a seu pedido, durante suas atividades na Companhia ou relacionadas com a Companhia ("Material Protegido"). Os materiais protegidos devem ser divulgados à Companhia e serão de sua propriedade exclusiva.

A cessão dos direitos sobre os Materiais Protegidos é condição para contratação de colaboradores e associados, que também deverão colaborar para assegurar a proteção desses direitos.

O uso externo ou a divulgação desses materiais depende de autorização prévia da Companhia. Mesmo após o encerramento do vínculo, os direitos sobre os Materiais Protegidos permanecerão de titularidade exclusiva da Companhia.

A Companhia respeita e trata com igual zelo os direitos de propriedade intelectual de terceiros, aos quais, eventualmente, possam ter acesso ou utilizar no curso das atividades, mediante autorização prévia dos respectivos titulares.

4.4 Informações Confidenciais da Companhia

A proteção de informações sigilosas é indispensável. Consideram-se Informações Confidenciais todos os dados e informações sigilosas da Companhia, de colaboradores, acionistas, fornecedores, parceiros e terceiros com os quais nos relacionamos.

É vedado a qualquer Pessoa Sujeita ao Código divulgar ou utilizar informações confidenciais, obtidas no exercício de suas funções ou no relacionamento com a Companhia, a não ser em caso de determinação legal ou judicial competente. Também não é permitido enviar tais informações para e-mails pessoais ou de terceiros, aplicativos de mensagens ou quaisquer outros meios não autorizados.

As Informações Confidenciais somente podem ser compartilhadas com pessoas que necessitem delas para o desempenho de suas funções e mediante autorização adequada. Em caso de dúvida, os colaboradores devem consultar o Departamento Jurídico e de Compliance.

O uso ou compartilhamento indevido de Informações Confidenciais, inclusive com a imprensa, redes sociais ou outros meios de comunicação, constitui infração a este Código e poderá resultar em sanções disciplinares, além das medidas legais cabíveis, inclusive nas esferas civil, trabalhista e penal.

Todos os documentos e registros da Companhia devem ser mantidos sempre íntegros e disponíveis em conformidade com as políticas internas que dizem respeito à segurança da informação e integridade de dados.



A Companhia disponibiliza a todas as Pessoas Sujeitas ao Código treinamentos periódicos sobre confidencialidade, integridade, proteção e disponibilidade de dados e segurança da informação.

Antes de descartar documentos ou eliminar informações, inclusive digitais, os colaboradores devem verificar se há obrigação de guarda conforme as políticas internas. Em caso de dúvida, devem consultar o Departamento Jurídico e de Compliance.

4.5 Informações Confidenciais de Participantes

A Companhia protege as informações recebidas e coletadas no curso normal do seu negócio e preza pela garantia de fornecimento de serviços com a proteção e segurança exigidas pelas diretrizes e princípios da regulamentação aplicável, incluindo a Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”). O tratamento de dados pessoais ocorre de forma transparente, segura e adequada, respeitando os princípios legais aplicáveis.

A Companhia zela pelos dados pessoais tratados tanto na condição de Controladora quanto de Operadora, adotando medidas para prevenir vazamentos, acessos indevidos e tratamentos inadequados.

Desta forma, o acesso a essas informações devem ser limitadas a determinados colaboradores com base na necessidade de conhecimento e devem ser tomadas medidas adequadas de proteção e segurança dessas informações.

As Pessoas Sujeitas ao Código devem manter sigilo sobre as informações acessadas no exercício de suas atividades, conforme previsto nos instrumentos contratuais e políticas internas da Companhia.

Todos são responsáveis pela integridade, precisão e confiabilidade dos registros de nossa atividade profissional, tenham eles característica operacional, comercial, financeira, contábil ou administrativa.

Antes de descartar documentos ou eliminar informações, inclusive digitais, os colaboradores devem verificar se há obrigação de guarda, especialmente em casos relacionados a investigações, processos ou exigências legais e regulatórias.

O descumprimento das regras de proteção de dados e confidencialidade poderá gerar sanções legais e impactos reputacionais à Companhia. As diretrizes sobre coleta, tratamento, armazenamento e proteção de dados pessoais estão previstas na Política de Privacidade de Dados e na Política de Segurança da Informação da Companhia.



4.6 Uso de Informações Privilegiadas

As Pessoas Sujeitas ao Código não podem negociar, nem recomendar a terceiros, a negociação de qualquer ação ou outros títulos e valores mobiliários que tenham relação com as atividades conduzidas pela Companhia ou com ativos e valores negociados nos mercados e plataformas administradas pela Companhia.

As Pessoas Sujeitas ao Código têm a obrigação de não permitir o acesso a informações relacionadas aos Participantes e às ofertas e operações executadas ou registradas nos mercados e plataformas administradas pela Companhia por quaisquer pessoas, terceiros ou mesmo por pessoas ligadas à Companhia, como colaboradores e consultores externos que não as necessitem para o exercício de suas atividades.

Todos têm o dever de proteger tais informações, tendo cuidado especial para não deixarem telas de computador desbloqueadas ou documentos relevantes sobre as mesas e até mesmo em gavetas e armários desprotegidos e abertos. Em caso de dúvidas sobre a compra ou venda de títulos e valores mobiliários em circunstâncias que envolvam informações privilegiadas, confidenciais e materiais, o assunto deve ser discutido com o Departamento Jurídico e de Compliance.

5. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E SOCIEDADE

5.1 Relação com Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros

A Companhia mantém relacionamento com prestadores de serviços, fornecedores e parceiros com base em critérios de ética, cordialidade, isonomia, qualidade técnica e condições mercadológicas.

A contratação de consultores externos, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros, pessoas físicas ou jurídicas ("Terceiros"), deve observar critérios de idoneidade, técnicos, profissionais e éticos, os quais deverão estar retratados nas condições estabelecidas para a prestação de cada serviço antes da celebração do respectivo contrato.

Os Terceiros devem ser avaliados por meio de critérios claros, transparentes e sem discriminação, sendo vedado qualquer tipo de favorecimento. Toda contratação deve possuir justificativa técnica e econômica e observar as normas internas, regulamentações e legislações aplicáveis, garantindo a contratação apenas de Terceiros que atuem em conformidade com as exigências da Companhia.

A Companhia poderá realizar verificações sobre a reputação e integridade dos Terceiros, incluindo eventual envolvimento em atos de corrupção, improbidade ou



outras irregularidades, cabendo ao Departamento Jurídico e de Compliance avaliar a viabilidade da contratação.

Os Terceiros contatados pela Companhia devem adotar práticas éticas e de responsabilidade socioambiental, sendo vedadas condutas como concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado e quaisquer práticas contrárias aos princípios deste Código.

Na contratação de Terceiros com vínculo familiar ou relação societária relevante com colaboradores, deverão ser observadas as regras previstas nas políticas internas aplicáveis, incluindo as relacionadas a conflito de interesses e partes relacionadas.

Após a contratação, a Companhia poderá realizar avaliações periódicas de desempenho dos Terceiros com base em critérios objetivos e imparciais.

A Companhia também adotará controles para mitigação de riscos, proteção das informações e continuidade dos serviços prestados, garantindo, quando aplicável, o acesso de Reguladores aos documentos e informações relacionados aos serviços contratados.

5.2 Relação com Participantes

As relações entre a Companhia e seus Participantes devem ser pautadas pela integridade, profissionalismo, boa-fé, transparência, respeito, cordialidade, preço justo, razoável e proporcional ao serviço prestado e respeito à concorrência, cabendo ao representante da Companhia documentar todas as trocas de informações.

Todas as informações fornecidas aos Participantes devem ser verídicas e claras, visando à satisfação destes e a manutenção de relacionamentos duradouros. As informações devem ser divulgadas aos Participantes de maneira equitativa.

É proibido oferecer ou propor qualquer tipo de gratificação, vantagens ou rebates aos clientes, diretamente ou por meio de representantes, para benefício próprio ou de terceiros.

5.3 Relação com Autoridades

A Companhia está comprometida com a integridade e a conformidade de seus negócios e atividades com a legislação e regulamentações aplicáveis.

Em todas as relações com Autoridades, sejam estes arrecadadores, fiscalizadores, reguladores, investigadores, judiciais ou administrativos, dentre outros, o



relacionamento deverá se dar sempre de forma objetiva, honesta e na medida do suficiente para esclarecer o assunto em questão em conformidade com a legislação vigente e com as políticas internas de anticorrupção.

Na relação com Autoridades é proibido, por ser ilegal e sujeito a caracterização de crime de corrupção ou suborno:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a terceiro a ele relacionado;
- Financiar, custear, patrocinar ou subvencionar a prática de atos de corrupção, conforme definidos na Lei nº 12.846/2013;
- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de agentes públicos, ou intervir em sua atuação; e
- Fornecer pequenos presentes ou refeições a agente público ou a terceiro a ele relacionado.

O Departamento Jurídico e de Compliance será o porta-voz da Companhia para a troca de informações com Autoridades;

As leis sobre interações com funcionários do governo são complexas. Podem ser impostas penas civis e criminais severas por violações, tanto à Companhia quanto ao colaborador responsável, pessoalmente. Desta forma, devemos conhecer e cumprir todas as leis anticorrupção que se aplicam a nós quando interagimos com Autoridades.

Os colaboradores devem sempre se certificar de manter a Companhia informada sobre o relacionamento com o Poder Público, e sempre formalizar ao Departamentos Jurídico e de Compliance a participação em reuniões, eventos, palestras, e sempre que possível, buscar a assessoria ou a participação em conjunto destes departamentos nos procedimentos relacionados à fiscalização, obtenção de licenças, penalidades e multa, dentre outras atividades de relacionamento com Autoridades e funcionários do governo, e jamais se encontrar sozinhos com funcionários públicos, seja da administração direta, seja da administração indireta.

5.4 Relação com Meios de Comunicação e Mídias Sociais

A Companhia valoriza as relações com meios de comunicação, imprensa e sua comunidade, mantendo canais de comunicação sempre abertos com estes públicos e incentivando um relacionamento ético, responsável e transparente.

As interações com os meios de comunicação, deverão ser realizadas por pessoas autorizadas pelo Diretor Presidente e assessorados pelo Departamento de Comunicação e Marketing. Ao serem abordados por jornalistas, as Pessoas



Sujeitas ao Código, deverá direcionar imediatamente a demanda ao Departamento de Comunicação e Marketing e ao Departamento Jurídico e de Compliance para ciência e tomada de providências, não tentando esclarecer ou sanar os problemas por conta própria, pois isso será considerado uma violação das políticas da Companhia.

Nas mídias sociais todos devem agir com cuidado necessário às comunicações realizadas em nome da Companhia, sendo vedada qualquer vinculação a Companhia, ao seu cargo ou função, sem a devida autorização, ou em conflitos com nossos interesses.

5.5 Sindicato e Associações

Respeitamos o direito à livre associação e deixamos nossos colaboradores livres para optar ou não pela filiação sindical. Estamos abertos ao diálogo constante sobre os temas de natureza trabalhista ou sindical.

Todavia, somente as pessoas autorizadas formalmente na forma do nosso Estatuto Social ou que tenham delegação específica para tanto, poderão representar a Companhia perante sindicatos e associações.

A participação em reuniões no âmbito de sindicatos e associações depende de pauta prévia, clara e legítima, devendo os participantes e representantes da Companhia manterem sempre a Companhia e os responsáveis pela delegação de poderes de representação informados sobre o andamento dos trabalhos e discussões.

Colaboradores não devem e não estão autorizados a compartilhar ou conversar sobre informações sensíveis, sigilosas e privilegiadas, tais como preços, propostas, estratégias de negócios, Participantes e perspectivas de mercado com qualquer membro de sindicatos ou associações.

6. CONFORMIDADE E CANAIS DE APOIO

6.1 Canal Confidencial

Na busca pela melhoria contínua de seus processos, relacionamentos e controles internos, entendemos que todos devem ter voz. Por isso, a Companhia disponibiliza um canal de comunicação sigiloso e confidencial ("Canal Confidencial") para denúncias, esclarecimento de dúvidas e até sugestões a mudanças deste Código.



Desejamos e estimulamos que todos aqueles que suspeitarem de uma conduta contrária ou uma violação ao Código ou de quaisquer de nossas normas ou políticas, utilizem o nosso Canal Confidencial, sem nenhum receio de retaliações pela sua utilização, as quais não admitiremos em nenhuma hipótese.

O Canal Confidencial será regido pela transparência e imparcialidade e todas as comunicações serão consideradas e tratadas com confidencialidade e de forma anonimizada.

Todo e qualquer reporte será exaustivamente investigado pelos responsáveis pelo Canal Confidencial, conforme disposto na Política de Canal Confidencial.

6.2 Comitê de Ética

O Comitê de Ética é um comitê interno da Companhia que tem como principais atribuições zelar pelo cumprimento bem como propor aprimoramentos ao Conselho de Administração e a este Código, decidindo sobre a eventual aplicação de penalidade ou outras providências necessárias; e assegurar a compreensão e disseminação dos valores que orientam as atividades da Companhia.

O Comitê de Ética é composto pelos seguintes colaboradores:

- Diretor Presidente;
- Diretor Corporativo;
- Diretor de Operações;
- Liderança do Departamento de Gente e Gestão; e
- Liderança do Departamento Jurídico e de Compliance.

6.3 Infrações ao Código e Políticas Corporativas

Todos os colaboradores da Companhia estão sujeitos aos treinamentos obrigatórios e demais ações para recordar o disposto neste Código e demais políticas da Companhia, deixando claro o que esperamos dentro das melhores práticas do mercado. Desta forma, entendemos que infrações, sejam por ações ou omissões, são passíveis de penalidades de caráter trabalhista e/ou legal contra o infrator.

6.4 Sanções

Compete ao Comitê de Ética, após as devidas investigações pelo Departamento Jurídico e de Compliance e garantido o direito de defesa, adotar medidas para interromper ou prevenir infrações a este Código, bem como corrigir os danos causados. Essas medidas podem incluir o afastamento temporário do colaborador



ou suspensão do contrato com Terceiros, até que as investigações sejam concluídas.

As Pessoas Sujeitas ao Código que infringirem este Código, à legislação ou regulamentação aplicável, estarão sujeitas às seguintes sanções:

A todos em geral:

- Advertência oral e orientações; e
- Advertência escrita.

Aos Acionistas:

- Penalidades previstas na legislação societária aplicável.

Aos colaboradores e Terceiros:

- Suspensão de até 30 (trinta) dias corridos, quando aplicável; e/ou
- Rompimento do vínculo existente entre a Companhia e o infrator.

As sanções e penalidades serão aplicadas conforme a gravidade e reincidência da infração:

- **Advertência oral e orientações:** aplicável na primeira ocorrência de situações de risco baixo ou médio, para reforço de regras e procedimentos internos.
- **Advertências por escrito:** aplicável em casos de reincidência de infrações de risco baixo ou médio, já tratadas com advertência oral e respectivas orientações. O limite é de 2 (duas) advertências escritas para a mesma ocorrência, em caso de terceira reincidência poderá resultar em suspensão ou desligamento, mediante avaliação do Comitê de Ética.
- **Suspensões:** aplicável em casos de infrações de risco alto ou reincidências. Quando destinada a colaboradores, implicará desconto salarial pelos dias não trabalhados e registro no histórico sob o controle do departamento de Gente e Gestão.

As suspensões constituem a última medida antes do desligamento, podendo fundamentar eventual demissão por justa causa. Procedimento equivalente será aplicado, no que for cabível, aos Terceiros.

Além das sanções acima, a Companhia deverá determinar a interrupção imediata da conduta inadequada nos termos deste Código, e, caso a infração configure ilícito civil, administrativo ou penal, esta poderá ser levada aos Reguladores e às autoridades públicas competentes.



7. INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Vigência: a partir de 19/06/2026

Versão: 2.0

Versão	Data	Responsável	Ocorrência
2.0	19/06/2026	Conselho de Administração	Aprovação final do documento
2.0	29/05/2026	Área de Riscos, Controles Internos e Compliance	Revisão do Código
1.0	2024	Conselho de Administração	Aprovação final do documento
1.0	2024	Área de Riscos, Controles Internos e Compliance	Elaboração do Código