BRAVE GESTORA DE RECURSOS LTDA.

CÓDIGO DE ÉTICA

JUNHO/ 2025

www.braveasset.com.br

Fone: +55 (11) 3040-2430
Vila Olímpia/SP | Edifício Aspen (8° andar)
Rua Olimpíadas, 194/200 – CEP: 04551-000

ÍNDICE

1. OBJETIVO 3
2. REGULAMENTAÇÃO APLICÁVEL 3
3. ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE 3
4. DÚVIDAS OU ASSUNTOS NÃO ABORDADOS NESTE CÓDIGO 4
5. CONSIDERAÇÕES GERAIS 4
5.1 Padrões de Conduta 5
5.2 Relação com Meios de Comunicação 6
5.3 Relações Hierárquicas 6
5.4 Relacionamento com Terceiros 7
5.5 Relacionamento com Concorrentes 7
5.6 Relacionamento com a Imprensa 7
5.7 Relacionamento com Reguladores e Leis 8
5.8 Progressão Funcional 8
5.9 Saúde e Segurança 8
6. CONFLITOS DE INTERESSES 8
7. DA SEGREGAÇÃO DAS ATIVIDADES 8
8. CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO 9
9. DOS PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO Á CORRUPÇÃO 9
10. MONITORAMENTO DO COMPLIANCE 10
11. OBRIGAÇÕES 11
12. VEDAÇÕES 11
13. TERMO DE ADESÃO 12
14. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO 12

CÓDIGO DE ÉTICA

1. OBJETIVO

O presente Código de Ética e Conduta ("Código") da Brave Gestora de Recursos Ltda., denominada neste documento "Brave", visa garantir que todos os Colaboradores da Brave conduzam suas atividades 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 Brave, dos seus sócios, diretores, empregados, funcionários, 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 Brave em todas as atividades exercidas pelo grupo.

Após a leitura e compreensão deste Código, todos os Colaboradores Brave serão responsáveis por 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 demais alterações introduzidas pelas Resoluções CVM nº 181/23, 184/23, 187/23, 200/24, 206/24 e 214/24;
- Código ANBIMA de Administração e Gestão de Recursos; e
- Regras e Procedimentos do Código de Administração e Gestão de Recursos.

3. ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE

São abrangidos por este código todos os diretores e colaboradores da Brave, bem como os prestadores de serviços que realizarem atividades em seu nome.

Este Código de Ética e Conduta aplica-se a todos colaboradores da Brave que, no desenvolvimento de suas funções de prestador de serviço essencial, na categoria Gestor de Recursos, deverão atuar com: (i) ética e transparência na condução das atividades; (ii) qualidade e eficiência no seus serviços; (iii) respeito como prática em seus relacionamentos internos ou externos, com a permanente busca por melhoria na qualidade de vida de todos com os quais se relaciona; (iv) confidencialidade no trato de informações aos quais tiver contato, a depender das funções realizadas; (v) responsabilidade e preservação da sua própria imagem; e (vi) honestidade no gerenciamento de seu patrimônio físico.

4. 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 Brave.

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

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

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

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

(i) **Integridade**: comprometimento com ações profissionais, éticas e honestas;

(ii) **Respeito**: ações baseadas nos direitos, deveres e anseios dos colaboradores;

(iii) **Transparência**: ações claras e objetivas, voltadas para o resultado e a qualidade dos serviços prestados;

(iv) **Honestidade**: ações que se enquadram rigorosamente dentro das regras de boa conduta;

(v) **Confiança**: ações pautadas pela responsabilidade;

(vi) **Confidencialidade**: sigilo no manuseio de informações não públicas; e

(vii) **Qualidade**: busca da excelência na execução das ações.

A Gestora não promove e nem tolera:

(i) O foco exclusivo nos ganhos financeiros de curto prazo;

(ii) A obtenção de lucros a qualquer custo;

(iii) O acobertamento de ações ou atitudes consideradas impróprias aos princípios éticos;

(iv) O temperamento agressivo no ambiente de trabalho;

(v) A imposição de metas inatingíveis;

(vi) A competição entre colaboradores que venha a exceder os princípios éticos;

(vii) A publicação e o manuseio de informações e/ou dados inexatos; e

(viii) A prática de atividades que afrontam os princípios éticos e morais.

5.1 Padrões de Conduta

Todos os Colaboradores devem:

(i) Conhecer e entender suas obrigações junto à Gestora, bem como as normas legais que as regulam, de forma a evitar quaisquer práticas que infrinjam ou estejam em conflito com as regras e princípios contidos neste Código e na regulamentação em vigor;

(ii) Executar suas atividades de maneira transparente e com respeito às leis e determinações dos órgãos de supervisão e inspeção do setor no qual operam, transmitindo tal imagem ao mercado;

(iii) Ajudar a Gestora a perpetuar e demonstrar os valores e princípios aqui expostos;

(iv) Identificar, administrar e mitigar eventuais conflitos de interesse, nas respectivas esferas de atuação, que possam afetar a imparcialidade das pessoas que desempenhem funções ligadas à gestão de recursos;

(v) Consolidar sua reputação, mantendo-a completa e sólida, fortalecendo sua imagem institucional corporativa;

(vi) Adotar condutas compatíveis com os princípios de idoneidade moral e profissional;

(vii) Cumprir todas as suas obrigações, devendo empregar, no exercício de suas atividades, o cuidado que toda pessoa prudente e diligente costuma dispensar à administração de seus próprios negócios, respondendo por quaisquer infrações ou irregularidades que venham a ser cometidas;

(viii) Nortear a prestação das atividades pelos princípios da liberdade de iniciativa e da livre concorrência, evitando a adoção de práticas caracterizadoras de concorrência desleal e/ou de condições não equitativas, respeitando os princípios de livre negociação;

(ix) Evitar circunstâncias que possam produzir conflito entre interesses pessoais, interesses da Gestora e interesses dos clientes;

(x) Não permitir manifestações de preconceito relacionadas à origem, à etnia, religião, nível social, sexo, deficiência ou qualquer outra forma de discriminação;

(xi) Confiar em seu próprio bom julgamento e serem incentivados a contribuir com um bom ambiente de trabalho; e

(xii) Informar imediatamente o Diretor de Compliance, Risco e PLD qualquer situação que julgue merecer escrutínio maior.

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

5.2 Relação com Meios de Comunicação

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

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

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

5.3 Relações Hierárquicas

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

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

5.4 Relacionamento com Terceiros

A Brave 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 e devidamente aprovados pelo Compliance, segundo critérios técnicos, profissionais e éticos, para evitar prejuízos à imagem e renome da Brave, bem como sanções à gestora.
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 possibilitem uma rápida rescisão de contrato em caso de desempenho inadequado ou ineficiente do terceiro contratado.

5.5 Relacionamento com Concorrentes

As relações com concorrentes seguem os princípios de respeito e cordialidade condizentes com as normas e regras vigentes no mercado.
A Brave 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, especialmente em redes sociais e ambientes públicos, sobre a conduta profissional e produtos de concorrentes no mercado que atuamos.

5.6 Relacionamento com a Imprensa

Para a Brave a imprensa é um possível canal de comunicação entre ela e seus “stakeholders”, potenciais novos negócios e por isso, sempre que possível, atenderá a eventuais solicitações realizadas pela imprensa. Toda e qualquer comunicação com a imprensa deve ser feita com a aprovação prévia da diretoria.

5.7 Relacionamento com Reguladores e Leis

A Brave preza por um bom relacionamento com os órgãos governamentais e agências reguladoras, respeitando as leis e cumprindo seus deveres. Os seus sócios e colaboradores deverão respeitar todos os limites impostos ao exercício de funções reguladas, nos exatos moldes das Resoluções, Circulares, Comunicados e Ofícios provenientes dos órgãos governamentais e agências reguladoras.

5.8 Progressão Funcional

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

5.9 Saúde e Segurança

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

6. CONFLITOS DE INTERESSES

Não é permitido aos Colaboradores o exercício de atividades conflitantes com os interesses da Brave. Os conflitos de interesses pessoais com os da Brave que comprometam a qualidade da relação com os Colaboradores e a confiança depositada em cada um devem ser evitados.

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 Brave.

7. DA SEGREGAÇÃO DAS ATIVIDADES

As atividades desenvolvidas pela Brave são exaustivamente 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 Brave em cumprimento a regulamentação vigente dispõe aos seus Colaboradores, a Política de Segregação das atividades, Responsabilidade e Conflito de Interesses, para que possam verificar com maior detalhamento os temas abordados.

8. CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

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

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

9. DOS PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO Á CORRUPÇÃO

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

A Brave 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 Brave:

- 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, 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 Brave 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 Brave. 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 Brave deverá estender a aplicação deste Código ao terceiro contratado, ou assegurar que ele cumpra diretrizes internas similares;
- Governanças nos Relacionamentos: diretrizes manutenção de alto padrão de governança nas relações comerciais mantidas com terceiros contratados, companhias investidas ou quaisquer outros com quem a Brave venha a ter relacionamento.

10. 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 abarcará tanto a Brave e seus Colaboradores quanto terceiros contratados e eventuais companhias investidas, devendo a Brave 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.

11. OBRIGAÇÕES

A Brave, 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 Brave 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.

12. VEDAÇÕES

É vedado à Brave, 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.

13. TERMO DE ADESÃO

Todos os Colaboradores que ingressarem na Brave, firmarão o Termo de Recebimento e Compromisso, conforme determinado no Manual de Controles Internos, comprometendo-se em zelar pela aplicação das normas de compliance e pelos conceitos descritos neste Código de Ética e Conduta. Periodicamente, poderá ser requisitado aos Colaboradores que assinem novos Termos de Recebimento e Compromisso, reforçando o conhecimento e concordância.

A cada alteração de versão serão formalizadas através de e-mail a todos os colaboradores, com confirmação de leitura, a nova versão do Código de Ética e Conduta para ciência.

14. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

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

Histórico das atualizações		
Data	Versão	Responsável
09 de junho de 2025	4ª e atual	Diretor de Compliance, Risco e PLD
10 de julho de 2023	3ª	Diretor de Compliance, Risco e PLD
24 de março de 2021	2ª	Diretor de Compliance, Risco e PLD
17 de fevereiro de 2020	1ª	Diretor de Compliance, Risco e PLD