GVATACAMA

Código de Ética e Conduta

CÓDIGO	PUBLICAÇÃO	VIGÊNCIA	VERSÃO
	Abril 2025	Indeterminado	v. 2.00

ÁREA RESPONSÁVEL	CLASSIFICAÇÃO DE INFORMAÇÃO
RH	PÚBLICO

Esse documento é de propriedade da GV ATACAMA. É proibida a reprovação total ou parcial sem prévia autorizada.

Sumário

1. Objetivo 4
2. Público-alvo 4
3. Responsabilidade 4
3.1. Diretoria 4
3.2. Recursos Humanos 4
3.3. Compliance 4
3.4. Gestores 4
3.5. Profissionais 4
3.6. .Conduta e Principios Éticos 5
5. Conduta no Relacionamento Interno e Externo 6
5.1. Papel da Liderança no Desenvolvimento do Capital Humano 5
5.2. Papel do Colaborador 6
5.3. Relacionamento com Stakeholders 6
6. Regras gerais de conduta 8
6.1. Práticas de Negociação não Éticas 8
6.2. Utilização de Recursos da GV Atacama (Telefonia, e-mail e mídias sociais) 8
6.2.1 Telefonia 8
6.2.2 E-mail Corporativo 8
6.2.3 Mídias Sociais 8
6.2.4 Sistemas, Algoritmos e Processos Desenvolvidos Internamente 8
6.3. Política de Investimentos Pessoais 8
6.4 Segurança das Informações e Sigilo 8
6.5 Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa (“PLD/FTP”) 9
6.6 Lei Anticorrupção 9
6.7 Conflitos de Interesses 9
6.8 Aceitação e/ou Oferta de Benefícios, Concessões, Brindes ou Presentes 11
6.9 Conduta Pessoal 11
6.9.1 Uso de Drogas, Bebidas Alcoólicas e Cigarros 12
6.9.2 Assédio Sexual 12
6.9.3 Assédio Moral 12
6.10 Comunicação com a Imprensa, com o Público e Material Publicitário 13
7. Informação Privilegiada 13

8. Treinamento..... 14
9. Canal de Ética e Denúncia..... 14
9.1
9.2 Dúvidas, Descumprimento ao Código de Ética e Conduta e Sanções..... 16
9.3 Colaboração com Investigações..... 16
10. Anexos..... 16
11. Revisão..... 16
12. Histórico de Versões 16

1. Objetivo

O objetivo do Código de Ética e Conduta é definir as diretrizes de comportamento profissional e de responsabilidades a serem observadas na condução dos requisitos éticos aceitáveis pela GV Atacama.

Este código objetiva orientar o comportamento de todos os profissionais, seja no que se refere às relações travadas no âmbito interno da GV Atacama, como com clientes (públicos e privados), parceiros, fornecedores e terceiros.

A colaboração de cada um dos profissionais no cumprimento deste Código, o comprometimento de sua liderança em o divulgar amplamente e o tornar conhecido por todos aqueles que se encontram por ele abrangidos são fatores fundamentais.

2. Público-alvo

Este código aplica-se às relações interpessoais entre os Profissionais da GV Atacama, bem como às relações destes com agentes externos “Stakeholders”.

Entende-se por “Profissionais” os sócios, administradores, colaboradores (CLT ou terceirizados) e estagiários vinculados à GV Atacama.

3. Responsabilidades

3.1. Diretoria

Observar e zelar pelo cumprimento das determinações do referido Código, incentivando os Profissionais a atuarem com diligência e alinhados as melhores práticas de mercado.

3.2. Recursos Humanos

Acolher e manter em arquivo:

- Certificações profissionais;
- Termos de Adesão ao Código de Ética, quando emitidos em papel.

Observar e fazer cumprir as determinações deste Código, em conjunto com a área de Compliance, incentivando os gestores e colaboradores a atuarem em conformidade.

Participar, quando aplicável, das deliberações sobre os casos de descumprimento das determinações deste Código.

3.3. Compliance

Observar e fazer cumprir as determinações deste Código, em conjunto com o RH, incentivando os gestores e colaboradores a atuarem em conformidade.

Atualizar e revisar este Código com frequência, no mínimo, anual.

Participar, quando aplicável, das deliberações sobre os casos de descumprimento das determinações deste Código.

Participar das discussões sobre os casos de dilemas éticos e de conflitos de interesse.

Manter a Diretoria informada sobre eventuais conflitos de interesse, ou interesses importantes.

Levar ao conhecimento da Alta Administração (sócio majoritário) os casos de descumprimento das determinações deste Código.

3.4. Gestores

Observar e fazer cumprir as determinações do Código de Ética, incentivando os colaboradores a atuarem em conformidade.

Levar ao conhecimento do Time de Ética os casos de descumprimento das determinações do Código de Ética.

3.5. Profissionais

Observar as determinações do Código de Ética, formalizando sua adesão por intermédio do Termo de Adesão ao Código de Ética, em papel ou versão online, quando disponível.

Manter a Diretoria e o Compliance informados sobre eventuais conflitos de interesse decorrentes de sua atuação profissional ou vivência pessoal.

3.6. Time de Ética

Observar as determinações do Código de Ética e Conduta, incentivando os colaboradores a atuarem em conformidade;

Manter sigilo de todas a denúncias recebidas, seja por email ou qualquer outro meio;

Coibir retaliações aos colaboradores;

Acolher e apurar as denúncias e reclamações recebidas de forma imparcial e objetiva;

A partir da apuração realizada dos casos, determinais as sanções a serem aplicadas de acordo com a deliberação junto ao sócio majoritário.

4. Condutas e Principios Éticos

A observância de conduta ética condizente ao padrão exigido pela GV Atacama agrega valores positivos ao ambiente de trabalho e contribui para a imagem e reputação da empresa, de seus colaboradores e parceiros, dessa forma os princípios abaixo devem ser seguidos por todos:

- Respeito e Igualdade

Uma conduta respeitosa, gentil e profissional promove a produtividade e minimiza os conflitos internos, todas as práticas da GV Atacama independem de raça, cor, sexo, religião, idade, nacionalidade, deficiência, condição médica legalmente protegida, estado civil, orientação sexual, ou qualquer outro status do indivíduo. Todos os colaboradores devem manter tratamento cortês entre colegas, clientes e terceiros e respeitar sua privacidade, sem nenhum tipo de preconceito ou discriminação.

- Lealdade e Conformidade

Respeitar, de forma irrestrita, as normas e legislações aplicáveis para a execução das atividades exercidas pela GV Atacama, bem como nossas normas internas.

- Transparência

Todas as nossas atividades devem ser pautadas nos mais altos níveis de ética e moral, agindo sempre com transparência com nossos clientes, profissionais, gestores, reguladores e com terceiros, e em todas as operações e processos de negócios, bem como na condução de suas atividades de modo geral, buscando sempre atender os objetivos de investimento de seus clientes.

- Confidencialidade

Manter sigilo sobre todas as informações confidenciais, privilegiadas e protegidas por sigilo bancário, assim como sobre as atividades da GV Atacama, sob pena de responder civil e penalmente. As informações internas são ativos da empresa. Temos que garantir a sua confidencialidade, sendo proibido utilizá-las para obter vantagens pessoais ou privilegiar terceiros. As informações geradas das atividades realizadas pela GV Atacama não podem ser enviadas a terceiros, compartilhadas sem autorização ou remetidas para endereços particulares dos profissionais ou terceiros.

- Integridade

Buscar manter independência e objetividade nas suas atividades e decisões profissionais, evitando quaisquer situações que possam de alguma forma comprometer a sua integridade ou a de terceiros. Estabelecer parcerias de negócios com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e instituições financeiras cujas condutas sejam idôneas.

- Responsabilidade e Preservação da Imagem

Não utilizar os meios de comunicação física ou virtual da GV Atacama para atividades particulares e/ou não relacionadas às atribuições de sua função ou, ainda, para acessar informações, sites ou arquivos de conteúdo ético e moral duvidoso, bem como resguardar a imagem da GV Atacama utilizando informações e a marca de forma integra e responsável.

- Colaboração

Atuar e encorajar colegas e clientes a atuarem profissionalmente de forma ética e de modo a assegurar a credibilidade da GV Atacama, sempre orientado pelas boas práticas.

É importante que cada colaborador na atuação de suas atividades, quando identificado desvios e violações de conduta e éticas nas dependências da GV Atacama no âmbito do presente Código, comunique através do Canais de Ética imediatamente, sendo assegurado a anonimato do colaborar que realizar a comunicação. Não serão admitidas quaisquer retaliações motivadas em função de denúncias praticadas.

A comunicação aberta sobre questões e preocupações, é essencial para a implantação bem-sucedida deste Código.

5. Conduta no Relacionamento Interno e Externo

5.1. Papel da Liderança no Desenvolvimento do Capital Humano

A GV Atacama reconhece o valor de cada profissional e propicia acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, segundo as características, competências e contribuições individuais; tendo como desafio constante identificar, atrair, desenvolver e manter talentos para a empresa; entendendo que os profissionais que ocupam cargos de Liderança e Gestão são responsáveis por manter um ambiente saudável e ético. Dessa forma, todos que ocupam tais cargos devem:

- Divulgar e orientar amplamente a sua equipe a importância do cumprimento das diretrizes deste Código de Ética e Conduta;
- Garantir um ambiente de trabalho, respeitoso, profissional e digno, que contemple o fator humano a fim de estimular a obtenção de metas de alto desempenho, a cultura de excelência e o desenvolvimento profissional, livres de quaisquer tipos de discriminação e/ou assédio.
- Encorajar a discussão respaldado em padrões éticos em situações de prática comercial;
- Acompanhar o desempenho e desenvolvimento dos profissionais sob sua gestão dentro dos padrões exigidos;
- Responder pronta e adequadamente às questões levantadas por sua equipe;
- Proteger sua equipe contra represálias quando informantes de violação às leis e/ou código de ética e conduta profissional; e

- Prezar sempre por um ambiente colaborativo e saudável, incentivando o diálogo e feedbacks construtivos entre a equipe.

5.2. Papel do Colaborador

- Preservar um ambiente sadio, livre de ameaças, atos de violência e intimidação física e moral. Cada profissional deverá agir de forma cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, respeitando as diferenças individuais;
- Repudiar e coibir qualquer ato discriminatório, seja ele relacionado à raça, religião, cor, classe social, sexo, idade ou qualquer outro;
- Manter uma atitude profissional positiva, digna, leal, honesta, de respeito mútuo, confiança e colaboração com os demais colegas de trabalho;
- Manter postura ética e conduta íntegra sempre que estiverem representando a empresa em viagens, congressos, eventos ou reuniões de qualquer natureza, de tal forma que inspirem a confiança.
- Desempenhar suas atividades exclusivamente no âmbito profissional, sendo terminantemente proibido o desenvolvimento de atividades particulares durante a jornada de trabalho. Os recursos de informática (hardware, software, sistemas aplicativos, telefonia, correio eletrônico, internet e rede LAN) são para uso exclusivamente profissional. Estes recursos não poderão ser utilizados para envio de mensagens ou acesso a informações de caráter discriminatório, ilegal ou que não estejam alinhadas com os princípios de conduta e ética apresentados neste Código.
- Manter-se independente nos procedimentos de auditoria, análise e avaliação de quaisquer ativos e/ou empresas;
- Evitar a realização de operações em situação de conflito de interesses, visando assegurar tratamento equitativo aos clientes;
- Ter especial cuidado na identificação e cumprimento de seus deveres fiduciários junto aos clientes;
- Oferecer aos clientes todas as informações e documentação a respeito de seus investimentos efetivos ou potenciais, de modo a permitir-lhes uma adequada decisão de investimento;
- Recusar a intermediação de investimentos que considerar ilegais, imorais ou antiéticos;

5.3. Relacionamento com Stakeholders

Stakeholder é o termo usado para referenciar as partes interessadas que devem ter ciência das práticas de conduta corporativa expressas neste Código de Ética e Conduta.

São considerados Stakeholders:

- Órgãos reguladores, autorreguladores e fiscalizadores
- Imprensa
- Auditorias Interna e Independente
- Sindicatos ou associações de classes
- Comunidades onde a GV Atacama mantém operações
- Concorrentes (Players)
- Fornecedores e prestadores de serviços
- Parceiros comerciais
- Clientes e investidores
- Acionistas, Conselheiros e Diretores

O relacionamento com os Stakeholders que atuam junto a GV Atacama sempre deve ser pautado em condutas éticas, legais, igualitárias e corteses, e deverá observar os seguintes critérios:

- As solicitações advindas do Poder Público ou de Órgãos reguladores e/ou autorreguladores deverão ser recebidas e atendidas com presteza e transparência, sempre em companhia de um representante da área de Compliance;
- A instituição não deverá demonstrar opiniões de cunho político;
- A área de Compliance é a responsável pelo acompanhamento de demandas e atendimentos de órgãos reguladores e/ou autorreguladores, juntamente com a Auditoria

Interna, quando aplicável;

- A GV Atacama e seus profissionais, devem observar as diretrizes da Política institucional Anticorrupção, em cumprimento da Lei 12.846/2013, portanto, é vedado o oferecimento de privilégios ou vantagens pessoais a agentes públicos em decorrência da função por eles exercida;
- Os fornecedores e prestadores de serviços contratados pelas empresas da GV Atacama devem observar padrões éticos compatíveis com os dispostos neste Código de Ética e Conduta no exercício de suas atividades;
- A escolha e contratação de fornecedores e prestadores de serviços devem ser baseadas em critérios técnicos, imparciais e de acordo com as necessidades da GV Atacama;
- Para que seja saudável, a concorrência deve se pautar na lealdade e no respeito mútuo, dessa forma, ficam proibidas práticas como manipulação de boa-fé, espionagem e omissão de fatos relevantes;
- Não poderão ser divulgados comentários ou boatos que possam prejudicar os negócios ou imagem de empresas concorrentes.
- Os auditores externos e internos, desde que no exercício de trabalhos planejados com a Administração, estão autorizados a ter acesso a arquivos e documentos sem qualquer restrição.
- Todos os profissionais envolvidos com a GV Atacama devem cooperar com os nossos auditores, sejam eles internos ou externos, e as informações concedidas não devem ser falsificadas ou omitidas em hipótese alguma. A apresentação de informações falsas ou imprecisas pode resultar em danos civis e criminais para os profissionais e para a GV Atacama. É proibida a apresentação de dados financeiros forjados para cumprir metas de desempenho individual ou da área.
- É dever de todos os profissionais envolvidos com a GV Atacama repassar aos seus superiores imediatos, logo após o recebimento, todas e quaisquer correspondências enviadas pelos órgãos de supervisão e fiscalização, bem como pelo Poder Judiciário, desde que relacionadas às respectivas atividades desempenhadas na GV Atacama.
- O contato com os clientes deve ser marcado pela cortesia e eficiência no atendimento, pela prestação de informações claras e objetivas e pelas respostas rápidas, mesmo as que sejam negativas.
- Em hipótese alguma um cliente deverá ser tratado de forma diferente por algum interesse ou sentimento de ordem pessoal de qualquer Colaborador.
- Todas as informações referentes aos clientes são prioridades da GV Atacama e devem ser tratadas como informações confidenciais. Apenas os sócios podem autorizar ou vetar o acesso e a divulgação de informações, devendo os colaboradores estarem comprometidos a guardar sigilo mesmo depois de se desligarem da GV Atacama.

6. Regras gerais de conduta

6.1. Práticas de Negociação não Éticas

Não são aceitas práticas de negociação não éticas, que englobam também as fraudes ou práticas de corrupção. As suspeitas e denúncias de tais atos serão rigorosamente apuradas. Para tanto, a GV Atacama tem o compromisso de manter sistemas de controle, normas, procedimentos, padrões e atividades orientados para a prevenção, a detecção, a denúncia e o efetivo combatem às práticas irregulares.

São consideradas práticas não éticas de negociação:

- Descumprir o disposto do referido Código e da legislação vigente aplicável às atividades e atuação da GV Atacama;
- Fazer uso de agente interposto para realizar operações fraudulentas, irregulares, práticas não equitativas ou em desacordo com o referido documento;
- Omitir informações que sejam relevantes para a defesa dos interesses da GV Atacama e dos seus negócios vinculados aos seus clientes;
- Induzir terceiros a erro (ato ilícito) ou ser coautor em qualquer circunstância de ato indisciplinar;
- Tirar vantagem desleal de qualquer um por meio de manipulação, ocultamento, abuso

de informações privilegiadas, deturpação de fatos relevantes, coagir ou qualquer outra prática desleal de negociação;
- Fraudar informações cadastrais, gerenciais, registros contábeis ou processos automatizados.

6.2. Utilização de Recursos da GV Atacama (Telefonia, e-mail e mídias sociais)

6.2.1. Telefonia

Com o objetivo de atender às exigências de segurança da informação, os recursos disponibilizados pela GV Atacama são monitorados, gravados e mantidos por período conforme previsto na legislação vigente, e sujeitos à revisão em caso de necessidade de levantamento de evidências.

6.2.2. E-mail Corporativo

O e-mail corporativo (aquele que contém a extensão "@gvatacama.com.br") é uma ferramenta de trabalho disponibilizada para o desenvolvimento de atividades profissionais. Assim, por se tratar de recurso corporativo, não se admitem quaisquer atividades ou práticas consideradas ilícitas ou incompatíveis com este Código de Ética e Conduta, tais como: distribuição de mensagens com conteúdo discriminatório, difamatório, pornográfico, linguagem ofensiva, "correntes", material com cunho religioso, político, venda de produtos e serviços pelo colaborador.

6.2.3. Mídias Sociais

A GV Atacama está presente no ambiente digital através de seu web site (www.gvatacama.com.br) e das principais redes sociais, tendo profissionais responsáveis pela gestão de conteúdo e relacionamento com o mercado e sociedade através da área de Marketing.

Entretanto, proteger a imagem da empresa é de responsabilidade de todos, devendo o profissional não divulgar informações e/ou comentários da GV Atacama e dos seus clientes, fornecedores ou profissionais em redes sociais, seja em perfil próprio e/ou de terceiros.

6.2.4. Sistemas, Algoritmos e Processos Desenvolvidos Internamente

Os sistemas, algoritmos e processos desenvolvidos pelos profissionais com recursos da GV Atacama e/ou dentro de sua jornada de trabalho ou pelos prestadores de serviços, desde que explicitado em Contrato de Prestação de Serviços celebrado entre as partes, caso contrário, constituem propriedade intelectual da instituição.

6.3. Política de Investimentos Pessoais

Todos os profissionais, sócios e diretores, devem observar e atender as diretrizes e regras estabelecidas pela Política de Compra e Venda de Valores Mobiliários e Realização de Investimentos Pessoais, qualquer dúvida quanto as diretrizes da Política devem ser direcionadas a área de Compliance.

6.4. Segurança das Informações e Sigilo

Todos os profissionais da GV Atacama devem estar cientes e atentos as diretrizes da Política de Segurança da Informação e Cibernética ("PSI"), quanto as ações necessárias para que não sejam desenvolvidas vulnerabilidades internamente, causando riscos corporativos. A segurança da informação existe para a proteção dos dados corporativos e diretrizes eficazes de proteção dos processos internos que contenham informações (Confidencial, Uso interno, Publico), todas as informações que transitam nas dependências da GV Atacama, física ou lógica, é de domínio corporativo, e para tráfegos de informações com clientes, gestores, entre outras funções internas e externas, deverão seguir conforme as diretrizes impostas na PSI.

As diretrizes de Segurança da Informação são definidas seguindo os seguintes princípios:

- **Confidencialidade**

Manter sigilo sobre todas as informações confidenciais, privilegiadas e protegidas por sigilo bancário, assim como sobre as atividades da GV Atacama, sob pena de responder civil e penalmente. As informações internas são ativos da empresa. Temos que garantir a sua confidencialidade, sendo proibido utilizá-las para obter vantagens pessoais ou privilegiar terceiros. As informações geradas das atividades realizadas pela GV Atacama não podem ser enviadas a terceiros, compartilhadas sem autorização ou remetidas para endereços particulares dos profissionais ou terceiros.

- **Integridade**

Buscar manter independência e objetividade nas suas atividades e decisões profissionais, evitando quaisquer situações que possam de alguma forma comprometer a sua integridade ou a de terceiros.

Estabelecer parcerias de negócios com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e instituições financeiras cujas condutas sejam idôneas.

- **Disponibilidade**

É um princípio associado à acessibilidade dos dados e sistemas da empresa. Ou seja, a capacidade dos seus colaboradores, stakeholders e diretores consultarem as informações a qualquer momento.

6.5. Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa (“PLD/FTP”)

A GV Atacama adota os melhores padrões de políticas e procedimentos relacionados à prevenção ao crime de lavagem de dinheiro, nos termos da Lei nº 9.6313/98 e das atualizações e regulamentações dela decorrentes.

Os profissionais devem empreender seus maiores esforços para evitar a lavagem de dinheiro, que é o processo de disfarçar a natureza e a origem de dinheiro associado a uma atividade criminosa, integrando o "dinheiro sujo" no fluxo comercial, de modo a que pareça legítimo ou a que não seja possível identificar a sua verdadeira origem.

Os profissionais têm de estar atentos e comunicar à área de Compliance comportamentos suspeitos da parte de clientes, fornecedores, prestadores de serviços, entidades reguladoras, entidades externas em geral, concorrentes ou funcionários destes.

Os profissionais também devem observar as diretrizes e regras estabelecidas pela Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa (“PLD/FTP”).

6.6. Lei Anticorrupção

A GV Atacama adota os melhores padrões de políticas e procedimentos relacionados à prevenção ao crime de corrupção, nos termos da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

Os profissionais também devem observar as diretrizes e regras estabelecidas pela Política Anticorrupção.

6.7. Conflitos de Interesses

A GV Atacama no tratamento com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e qualquer pessoa física ou jurídica que realizem negócios com a instituição, seus profissionais devem se abster de qualquer ação ou omissão nas situações que, porventura, provoquem conflitos entre os seus interesses pessoais.

As decisões de negócios devem ser tomadas em conformidade com o interesse comercial da GV Atacama e unicamente com base na qualidade dos serviços, no preço e em outros fatores competitivos, sem influência de inclinações pessoais ou conflito de interesses.

Os profissionais não podem usar de sua posição na GV Atacama para obter vantagens pessoais ou estimular atos contrários aos interesses ou aos padrões éticos estabelecidos neste Código.

A seguir, alguns exemplos de situações que podem ocasionar conflitos de interesse:

- Envolvimento em atividades que interfiram com a capacidade do Colaborador de dedicar o tempo e a atenção necessários às responsabilidades do trabalho realizado na GV Atacama;
- Envolvimento em atividades que viabilizem a utilização de informações privilegiadas recebidas pelo Colaborador em razão do cargo exercido na GV Atacama;
- Execução, pelos colaboradores atuantes em atividades relacionadas à gestão de carteiras, de operações de compra ou venda de títulos e valores mobiliários de emissão de empresas em que tenham (a) relacionamento pessoal com pessoas ligadas à companhia investida que poderiam se favorecer da transação realizada ou também possam acessar informações confidenciais desta; e (b) investimentos pessoais em tal companhia; e
- Proveitos em negociação com quem o Colaborador tem relacionamento pessoal.

Pessoas de “relacionamento pessoal” compreendem cônjuges, companheiros, descendentes, ascendentes ou qualquer pessoa física próxima ao Colaborador que financeiramente dele dependa ou que faça parte de seu círculo familiar ou afetivo próximos, assim como qualquer pessoa jurídica na qual o Colaborador ou outra pessoa de seu relacionamento pessoal tenha participação relevante.

Por “pessoas ligadas à companhia” ou “pessoas ligadas à contraparte”, compreendem-se acionistas e/ou sócios controladores, conselheiros, administradores e dirigentes ou também outra pessoa que, em consequência do cumprimento de suas funções na companhia ou em virtude de seu relacionamento pessoal com tais pessoas, possa acessar informações confidenciais da empresa.

Todos os colaboradores devem atuar sempre em defesa dos interesses da GV Atacama e os de seus clientes, devendo manter os negócios, as operações e as informações relevantes em absoluto sigilo. É de extrema importância que as ações e comportamentos de cada Colaborador reproduzam sua integridade pessoal e profissional a fim de que não se coloque em risco a segurança financeira, patrimonial e a imagem corporativa e institucional da GV Atacama.

Ocasionalmente, se existirem situações que causem conflito entre os interesses da GV Atacama, seus clientes e os do Colaborador, assim como comportamentos ambíguos, tais situações e comportamentos deverão ser submetidas ao Diretor de Compliance.

As prováveis ações compatíveis com os valores da GV Atacama e os resultados esperados são:

- Assumir as falhas cometidas e comunicar, rapidamente, ao superior imediato;
- Fazer questionamentos às ações que sejam contrárias aos valores e aos princípios estabelecidos neste Código de Ética;
- Expor sugestões e críticas construtivas com o objetivo de aperfeiçoar a qualidade do trabalho e os resultados da GV Atacama;
- Comunicar possíveis tentativas de suborno, sabotagem ou comportamentos ilegais ou não condizentes com a ética da GV Atacama, ao Diretor de Compliance; e
- Comunicar previamente ao Diretor de Compliance quaisquer situações que possam caracterizar eventuais conflitos de interesse.

6.7.1. Conflitos de Interesse entre as atividades prestadas pela GV Atacama, seus Colaboradores e/ou empresas a ela ligadas frente aos Fundos de Investimento sob administração e gestão

Adicionalmente, de forma geral, na identificação de qualquer situação de potencial Conflito de Interesse entre as atividades prestadas pela GV Atacama, por seus Colaboradores e/ou por empresas a ela ligadas frente aos Fundos de Investimento sob administração e gestão, esta compromete-se a tomar todas as medidas cabíveis e previstas na regulamentação em vigor para a contínua observação de seu dever de fidúcia e boa-fé em sua atuação, incluindo dentre outros e conforme o caso:

(a) Obter dos cotistas dos fundos geridos pela GV Atacama, autorização prévia para (i) contratar os serviços de empresas que pertençam ao mesmo grupo econômico da GV Atacama e/ou empresas em que os sócios da GV Atacama possuam participação societária/acionária; e (ii) adquirir ativos de renda fixa ou renda variável de emissão de empresas que pertençam ao mesmo grupo econômico da GV Atacama e/ou empresas em que os sócios da GV Atacama possuam participação societária/acionária. A aprovação do cotista poderá se dar por meio de aprovação em assembleia geral de cotistas (conforme alínea "b" abaixo), ou, ainda, por meio de correio eletrônico;

(b) Providenciar, ou solicitar ao administrador dos fundos de investimento sob gestão, sempre que aplicável, a convocação de assembleia geral de cotistas para deliberação a respeito da matéria, observados os termos do regulamento e da legislação em vigor aplicável ao respectivo fundo, bem como avaliar a obrigatoriedade e necessidade de eventual inclusão de redação expressa no regulamento dos fundos a respeito da matéria, de forma a dar ampla e total divulgação da informação aos cotistas e potenciais investidores;

(c) Fazer constar no Formulário de Referência, sempre que aplicável, a identificação de situações que representem potenciais Conflitos de Interesse com as atividades de administração fiduciária e gestão de recursos de terceiros;

(d) Observada a natureza do potencial Conflito de Interesses, a GV Atacama deverá informar ao cliente sempre que for identificado um Conflito de Interesse, indicando as fontes desse conflito e apresentando as alternativas cabíveis para a sua mitigação; e

(e) A GV Atacama se compromete a observar o princípio de full disclosure (ampla transparência e ciência) ao investidor/cotista, observando-se ainda a regulamentação aplicável.

6.8. Aceitação e/ou Oferta de Benefícios, Concessões, Brindes ou Presentes

Benefícios, concessões, brindes ou presentes, que possam distorcer o discernimento comercial, causar a aparência de conflito de interesses ou prejudicar a reputação da GV Atacama, NÃO devem ser oferecidos ou aceitos por profissionais. São exemplos dessa situação e que devem ser comunicados ao Compliance ou ao
RH:

- Presentes ou brindes corporativos não usuais ou de valor acima de R$ 400,00 (quatrocentos reais) ou em quantidade excessiva de parceiros comerciais;
- Aceitar um emprego adicional em outra empresa concorrente ou parceiro comercial;
- Tiver um interesse financeiro ou participação em um parceiro comercial ou concorrente;
- Realizar negócios com qualquer empresa em que atue como sócio ou que constem no quadro societário parentes próximo, (abrangendo cônjuge, companheiro, filhos, pais, sogros, cunhados, enteados, irmãos, netos ou qualquer outra pessoa que more na residência do profissional), para fins de interesse financeiro próprio;
- Manter comunicações inadequadas com concorrentes;
- Aceitar dinheiro, títulos, cheques ou outros instrumentos de pagamento de qualquer valor;
- Tratamentos diferenciados;
- Algum benefício que seja nitidamente relacionado aos interesses de negócios.

A oferta de benefícios, concessões, brindes ou presentes a ocupantes de cargos públicos de qualquer esfera (executivo, legislativo ou judiciário) é terminantemente proibida.

Em princípio, nenhum benefício, de qualquer espécie, que possa distorcer o discernimento comercial, causar a aparência de conflito de interesses ou prejudicar a reputação da Instituição deve ser oferecido ou aceito por seus profissionais. Assim sendo, os profissionais somente podem receber presentes ou outros benefícios de pessoas que tenham relacionamento com a Instituição, dentro do bom senso comum, principalmente do ponto de vista ético. Os benefícios comumente usuais são aqueles geralmente aceitos como um ato de cortesia ou favor tais como: pequenos brindes, agendas, calendários etc

6.9. Conduta Pessoal

Os profissionais devem desempenhar suas responsabilidades sempre com cuidado, responsabilidade e dedicação, bem como tratar cordialmente e de forma respeitosa as pessoas que o cercam, quais sejam, profissionais, clientes, prestadores de serviços, entre outros, dentro ou fora da GV Atacama.

Dessa forma lembramos aqui algumas atitudes que, para o bem comum, devem ser evitadas:

- Retirar da sala equipamentos, ferramentas ou outros objetos de propriedade da empresa, sem a devida autorização por escrito do Gestor imediato;
- Utilizar-se de palavras ou comportamentos injuriosos, que possam ferir a dignidade de
- qualquer pessoa;
- Afixar avisos, cartazes, desenhos ou outras publicações nas dependências da Instituição sem obter prévia autorização, bem como, retirar ou danificar cartazes e avisos afixados pela empresa;
- Praticar quaisquer jogos e apostas que envolvam bens e valores nas dependências da GV Atacama;
- Fazer circular no interior da empresa, abaixo-assinados, rifas e apostas de qualquer natureza;
- Introduzir ou portar armas nas dependências da GV Atacama quando em serviço;
- Agressões físicas, ameaças, assédio ou roubo;
- Manter desavença de caráter pessoal com clientes, prestadores de serviços ou profissionais.

6.9.1. Uso de Drogas, Bebidas Alcoólicas e Cigarros

Fica terminantemente proibido o uso de drogas ilegais, bebidas alcoólicas e cigarros e similares nas instalações da GV Atacama, configurando falta grave e estando o colaborador passível de demissão. Havendo prova do procedimento, a demissão poderá ser efetuada por justa causa. O consumo de bebidas de baixo teor alcoólico, tais como cerveja, vinho, champanhe etc. poderão ser permitidos nas instalações da empresa, somente nas ocasiões festivas e em consumo social e moderado e sempre mediante permissão da Diretoria.

6.9.2. Assédio Sexual

A GV Atacama repudia qualquer ação que possa ser configurada como Assédio Sexual, e havendo suspeita do crime, deverá ser feita comunicação imediata, em caráter confidencial através do Canal de Ética para que sejam tomadas as providências necessárias, lembrando que são proibidos quaisquer atos de retaliação e vingança contra aqueles que realizarem as comunicações.

6.9.3. Assédio Moral

O Assédio Moral pode ocorrer em diversos níveis, quais sejam:

- Vertical descendente - de chefe para subordinado
- Vertical ascendente - de subordinado para chefe
- Horizontal - entre empregados de mesmo nível hierárquico

Apesar de não ter um conceito legal que defina o Assédio Moral, há elementos fundamentais

para a caracterização como período prolongado e abalo psicológico da vítima.

A GV Atacama repudia qualquer ação que possa ser configurada como Assédio Moral, e havendo suspeitas de assédio moral por parte dos profissionais em qualquer nível hierárquico, deverá ser feita comunicação imediata, em caráter confidencial através do canal de Denúncia para que sejam tomadas as providências necessárias, lembrando que são proibidos quaisquer atos de retaliação e vingança contra aqueles que realizarem as comunicações

6.10. Comunicação com a Imprensa, com o Público e Material Publicitário

Devem ser observados os seguintes pontos de atenção:

- Proibição do uso de material, marca e logotipo da GV Atacama para assuntos pessoais;
- Correção, clareza e precisão das peças publicitárias e apresentações corporativas da GV Atacama, que devem sempre ser supervisionado pela área de Marketing;
- Avaliação e revisão dos materiais pelas áreas de Compliance e Jurídico da GV Atacama;
- Conformidade das peças publicitárias à legislação e regulamentação;
- Declarações à imprensa em nome da GV Atacama somente devem ser realizadas mediante autorização da Diretoria e revisão da área de Marketing.

7. Informação Privilegiada

Informações privilegiadas são aquelas que chegam ao conhecimento de alguém em decorrência do cargo que este ocupa na organização e que, se forem utilizadas de forma indevida pelos seus detentores, poderão beneficiá-los de forma ilícita, direta ou indiretamente, ou, ainda, acarretar prejuízos à GV Atacama.

Uma informação privilegiada tem, por exemplo, as seguintes características:

- Informação que envolva uma empresa de capital aberto;
- Que não esteja geralmente disponível ou que não tenha sido tornada pública;
- Que seja específica o suficiente para permitir a conclusão sobre a direção do impacto dos preços; e
- Que seja relevante na formação de preços, isto é, que tenha efeito significativo no preço dos instrumentos financeiros ou no preço dos derivativos relacionados, se a referida informação fosse pública.
- Portanto, uma informação privilegiada recebida, independentemente de sua fonte ou natureza, somente pode ser utilizada para o propósito para a qual foi fornecida à GV Atacama.
- A informação privilegiada não deve ser utilizada para nenhum dos seguintes propósitos:
- Comprar ou vender títulos ou instrumentos financeiros, para si próprio, para as Instituições ou por conta de terceiros;
- Encorajar, dar assistência ou recomendar a um terceiro a compra, venda ou retenção de títulos ou outros instrumentos financeiros, ou deixar de fazê-los com base em informação privilegiada; e
- Divulgar a informação privilegiada para terceiros (incluindo familiares) ou torná-la acessível a terceiros de forma não autorizada, exceto se e quando tal divulgação for necessária para habilitar a GV Atacama a conduzir seus negócios de forma apropriada e eficiente.

8. Treinamento

A GV Atacama promove treinamento para seus profissionais e parceiros (quando aplicável) no início do relacionamento.

A área Recursos Humanos no início das atividades do colaborador realiza apresentação de boas-vindas, e a área de Compliance é responsável por realizar e controlar os treinamentos regulatórios, que deve ser realizado pelo colaborador até 30 dias da data de sua admissão, com atualização anual, ou sempre que ocorrer alteração da legislação vigente.

Os treinamentos são de participação obrigatória referente às Políticas abaixo:

- Política de PLD/FTP;
- Compliance e Controles Internos;
- Código de Ética, Conduta e Política Anticorrupção;
- Segurança da Informação e Segurança Cibernética;
- LGPD.

9. Canal de Ética e Denúncia

Na ocorrência de descumprimento das diretrizes contidas neste Código, a GV Atacama possui um mecanismo confidencial, denominado Canal de Ética, seguro e anônimo que possibilita a qualquer pessoa informar tal descumprimento ou eventual distorção percebida no que tange ao disposto no Código de Ética e Conduta Profissional.

O Canal de Denúncias é disponibilizado para que seus Profissionais, Terceiros, Fornecedores, Clientes e demais profissionais possam, de forma segura e responsável, contribuir com informações para a manutenção de ambientes corporativos seguros, éticos, transparentes e produtivos.

Todas as denúncias de violação deste Código são automaticamente dirigidas para o Time de Ética, que tem o dever de analisar e recomendar as respectivas ações corretivas.

As denúncias sobre procedimentos da empresa poderão ser feitas das seguintes maneiras:

Pelo email canaldeetica@gvatacama.com.br

Os relatos podem ser feitos de forma anônima ou identificada. Caso escolha não se identificar, fica garantido seu anonimato. As informações serão recebidas por empresa independente e especializada, que assegura sigilo absoluto e tratamento adequado de cada situação, sem conflitos de interesses.

9.1. Dúvidas, Descumprimento ao Código de Ética e Conduta e Sanções

É importante ressaltar que este Código é um regulamento da GV Atacama, fazendo parte dos contratos de trabalho, portanto seu cumprimento é obrigatório, cabendo a todos os profissionais com algum tipo de vínculo com a Empresa, a prática, respeito e fiscalização.

O descumprimento das orientações aqui regulamentadas pode ensejar aplicação de sanções e medidas disciplinares e/ou penalidades com base na legislação aplicável, sujeitas a qualquer profissional, independentemente de seu nível hierárquico.

Não buscar o pleno esclarecimento das dúvidas, ou ignorar a ação questionável própria ou de terceiros que tenha reflexo sobre a Empresa, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

Dessa forma, caso surjam dúvidas sobre qual conduta a adotar ou caso tenha conhecimento de violação a este Código ou a seus desdobramentos, por parte de qualquer pessoa, o profissional não poderá se omitir e deve levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto e/ou Recursos Humanos, de forma aberta e sincera.

Na hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito ou caso o profissional tenha fortes razões para manter o anonimato no relato de violação a este Código, poderá utilizar o Canal de Denúncias.

9.2. Colaboração com Investigações

O profissional deve cooperar inteiramente com quaisquer investigações, internas ou externas,

de quaisquer naturezas, devidamente autorizadas.

Além disso, o profissional que estiver envolvido em uma investigação não deverá discuti-la com outra pessoa fora dela, exceto se houver exigência legal ou para obter assistência jurídica própria, quando necessário.

10. Anexos

A – Termo de Ciência e Compromisso

11. Revisão

A revisão deste documento ocorre, no mínimo, anualmente, de forma a manter os procedimentos e as informações atualizadas, podendo ser revisada em periodicidade menor, visando o constante monitoramento das exigências regulatórias e o devido acompanhamento das melhores práticas adotadas pelo mercado.

12. Histórico de Versões

Versão	Motivo	Data	Autor	Departamento
1.0	Versão Inicial – Adaptação GV Atacama	Dez 2024	Fabio Traldi	Risco Compliance
2.0	Atualização Revisão Aprovação	Abril/2025 Abril/2025 Abril/2025	Bianca Carneiro Patrícia Marques André Paes de Barros	Jurídico Risco Compliance Compliance COO

Anexo A – Termo de Ciência e Compromisso

Na qualidade de colaborador da GV ATACAMA CAPITAL LTDA., eu, _____ (nome) inscrito no CPF _____ declaro que recebi, li, compreendi, concordo e me comprometo a seguir e obedecer, em sua íntegra, o Código de Ética e Conduta da GV ATACAMA CAPITAL LTDA.

São Paulo, data

_____

(nome do colaborador)