

Sistema de Controles Internos
Categoria: 1 – Políticas e Conceitos Gerais
Código: PCG – 02
Título: Princípios Éticos e de Conduta

1. APRESENTAÇÃO

A Icatu Gestão Patrimonial Ltda. (“IGP”), instituição gestora de fundos de investimento, norteará seu processo operacional em conformidade com os melhores princípios éticos e normas legais vigentes, mais especificamente com o que determina a Instrução nº 558/2015 da Comissão de Valores Mobiliários – CVM (“ICVM 558”).

2. FINALIDADE

O presente Código de Ética (“Código”) tem por objetivo estabelecer os princípios éticos que irão nortear o processo operacional da IGP, bem como, orientar a conduta pessoal e profissional e regular o relacionamento com colegas de trabalho, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores e clientes de todos os profissionais da Instituição, em atendimento ao disposto na ICVM 558, a destacar:

- I. Estrita observância do sistema de leis, normas e costumes que regem sua atividade;
- II. Probidade e boa fé;
- III. Diligência;
- IV. Observância dos interesses de investidores, emissores e demais usuários de seus serviços;
- V. Capacitação de modo a buscar o aprimoramento e valorização dos mercados financeiro e de capitais;
- VI. Transparência sobre os procedimentos envolvidos em suas atividades (obrigação de informar e documentar);
- VII. Preservação do dever fiduciário com relação aos clientes dos fundos de investimentos geridos;
- VIII. Preservação do sistema de liberdade de iniciativa e de livre concorrência;
- IX. Responsabilidade social e espírito público;
- X. Manutenção do estrito sigilo sobre as informações confidenciais que lhes forem confiadas.

3. PÚBLICO ALVO

Este Código aplica-se a todos os sócios executivos, administradores, empregados e estagiários da empresa (“Funcionários”) e aos demais agentes envolvidos (“Colaboradores”), independente de cargo ou função.

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A área de *Compliance* é a responsável pela elaboração, implementação, monitoramento e cumprimento das normas previstas neste Código. Suas atribuições regulares são:

- I. Entregar a cada novo Funcionário e Colaborador uma cópia deste documento, assim como do Manual de Regras, Procedimentos e Descrição dos Controles Internos (“Manual de *Compliance*”) e da Política de Investimentos Próprios, quando aplicável, e solicitar o preenchimento e a assinatura do Termo de Responsabilidade e Compromisso de Adesão às Políticas, Códigos e Manuais (“TC”), assegurando que todos os Funcionários e Colaboradores leram, entenderam e assumiram o compromisso de zelar pela implementação das normas e princípios da Instituição;

II. Supervisionar as normas e diretrizes estabelecidas neste Código, executando testes periódicos e solicitando evidências, quando aplicável;

III. Revisar e ajustar periodicamente o presente Código, buscando preservar os objetivos e valores éticos defendidos pela Instituição e as leis e normas aplicáveis. A cada alteração, também caberá à área de *Compliance* entregar cópia a todos os funcionários e solicitar o preenchimento e assinatura de um novo TC;

IV. Armazenar o TC pelo período mínimo de 5 (cinco) anos.

5. RESPONSABILIDADES E DIRETRIZES

A IGP está comprometida com os mais elevados padrões éticos e de conduta profissional no mercado em que atua. Desta forma, todos os Funcionários e Colaboradores devem atender fielmente as diretrizes e responsabilidades estabelecidas abaixo:

I. Exercer suas atividades com boa fé, transparência e buscando sempre as melhores condições para os fundos geridos, 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 e objetivos de investimento dos cotistas dos fundos, evitando práticas que possam ferir a relação fiduciária com eles retida, e respondendo por quaisquer infrações ou irregularidades que venham a ser comprovadamente cometidas sob sua gestão;

II. 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 cabíveis;

III. Buscar atender aos objetivos de investimento de seus clientes e descritos nos documentos dos fundos geridos, observada a regulamentação aplicável;

IV. Manter independência e objetividade na tomada de decisão de investimento em nome dos fundos;

V. Exercer, ou diligenciar para que sejam exercidos, todos os direitos decorrentes do patrimônio e das atividades dos fundos, ressalvado o que dispuser o regulamento sobre a política relativa ao exercício de direito de voto;

VI. Manter elevados padrões éticos a condução de todas as atividades, adotar práticas transparentes nas negociações com o mercado e proibir práticas caracterizadoras de concorrência desleal e de condições não equitativas;

VII. Não participar de qualquer negócio que envolva fraude, simulação, manipulação ou distorção de preços, declarações falsas, lesão aos direitos de investidores ou intermediação de investimentos ilícitos;

VIII. Não fazer uso inapropriado de informações privilegiadas (*Insider Trading* e *Front Running*), seja para fins profissionais ou na esfera dos investimentos pessoais, como previsto na Política de Investimentos Próprios. Os Funcionários e Colaboradores que forem expostos a esse tipo de situação devem acionar prontamente a área de *Compliance*, que tomará as medidas aplicáveis;

IX. Não receber qualquer remuneração, benefício ou vantagem, direta ou indiretamente, por meio de partes relacionadas, que potencialmente prejudique a independência na tomada de decisão de investimento;

X. É rejeitável a negociação de valores mobiliários dos fundos geridos com a finalidade de gerar receitas de corretagem ou de rebate para si ou para terceiros;

XI. Conhecer e observar todas as matérias, normas, leis e regulamentos, inclusive as normas de regulação e melhores práticas da ANBIMA, aplicáveis ao exercício de suas atividades profissionais, e fazer com que seus subordinados as observem e respeitem; e

XIII. Informar à área de *Compliance* sempre que verificar, no exercício das suas atribuições, a ocorrência ou indícios de violação da legislação que incumbe à CVM fiscalizar, de forma que a área de *Compliance* possa repassar tais ocorrências no prazo máximo determinado pela legislação em vigor.

5.1. DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES PELOS FUNCIONÁRIOS E COLABORADORES

Quanto à divulgação de informação, todos os Funcionários e Colaboradores devem atender fielmente às diretrizes e responsabilidades estabelecidas abaixo:

I. Não contribuir para a veiculação ou circulação de notícias ou de informações inverídicas ou imprecisas sobre o mercado financeiro e de capitais;

II. Distinguir fatos de opiniões, pessoais ou de mercado, com relação aos investimentos aconselhados;

III. Divulgar informações claras e inequívocas ao mercado acerca dos riscos e consequências que poderão advir dos produtos, instrumentos e modalidades operacionais disponíveis no mercado financeiro e de capitais;

IV. Não dar informações imprecisas a respeito dos serviços que é capaz de prestar, bem como com relação a suas qualificações, seus títulos acadêmicos e experiência profissional;

V. Promover e divulgar informações relacionadas aos fundos de forma transparente, inclusive no que diz respeito à remuneração por seus serviços, visando sempre ao fácil e correto entendimento por parte dos investidores;

VI. Não manifestar opinião que possa denegrir ou prejudicar a imagem da IGP ou de qualquer outra instituição que atue no mercado financeiro e de capitais;

VII. Evitar pronunciamentos a respeito de investimentos sob a responsabilidade de outras instituições participantes e/ou de profissionais destas, a menos que esteja obrigado a fazê-lo no cumprimento de suas responsabilidades profissionais; e

VIII. Manter sigilo com relação às informações confidenciais, privilegiadas e relevantes para a atividade da IGP a que tenha acesso em razão de sua função, excetuadas as hipóteses em que a sua divulgação seja exigida por lei ou tenha sido expressamente autorizada.

5.2. CONFLITO DE INTERESSES

Todos os Funcionários e Colaboradores da IGP devem estar atentos à ocorrência de situações potenciais de conflito de interesse, as quais deverão ser encaminhadas imediatamente ao superior hierárquico e/ou à área de *Compliance*. É de suma importância a avaliação minuciosa das situações que possam caracterizar conflito de interesse e/ou conduta inaceitável do ponto de vista ético. Uma descrição mais aprofundada de situações de conflitos de interesse está mencionada no Manual de *Compliance*, entretanto, em linhas gerais, os Funcionários e Colaboradores devem seguir as seguintes premissas:

- I. Agir com ética e transparência quando houver situação de conflito de interesse com seus clientes;
- II. Não participar de atividades independentes que compitam direta ou indiretamente com as da IGP, a não ser que obtenha autorização expressa para tanto da área de *Compliance*;
- III. Não utilizar-se da posição hierárquica ocupada ou do nome da IGP para obter benefícios pessoais ou vantagens para terceiros;
- IV. Não aceitar presentes, brindes, favores de clientes, fornecedores, analistas, investidores e contrapartes de negócios que não sejam compatíveis com as boas práticas ou que possam representar relacionamento impróprio, prejuízo financeiro, perda da independência ou ofensa à imagem da IGP; e
- V. Observar as restrições impostas pela Política de Investimentos Próprios na negociação de valores mobiliários.

5.3. RELACIONAMENTOS

A IGP busca extrapolar os seus princípios éticos para todas as esferas de relacionamento estabelecidas no decorrer de suas atividades. Assim, todos os Funcionários e Colaboradores devem respeitar as normas de conduta estabelecidas para com os diferentes agentes do mercado.

5.3.1. RELACIONAMENTO COM CLIENTES

A IGP atua exclusivamente na gestão de fundos de investimento, não realizando, assim, a distribuição das cotas dos mesmos, razão pela qual não possui relacionamento direto com os cotistas de tais fundos quando da prestação rotineira dos seus serviços de gestão. Entretanto, nos casos em que venha a ter contato direto com os referidos cotistas, seja em reuniões, assembleias, conselhos, comitês, etc, os Funcionários e Colaboradores deverão adotar a postura abaixo descrita:

- I. Desempenhar suas atribuições de modo a atender aos objetivos de investimento e defender os direitos e interesses dos clientes de seus fundos. Além de evitar práticas que possam ferir a relação fiduciária mantida com estes;
- II. Cumprir fielmente o regulamento dos fundos de investimento geridos. Não sendo, assim, permitido modificar as características básicas dos serviços prestados sem a prévia formalização adequada nos termos previstos no regulamento e na regulação vigente;
- III. Evitar que interesses ou opiniões pessoais entrem em conflito com os interesses dos clientes, enquanto investidores dos fundos geridos pela Instituição;

IV. Prestar com agilidade informações transparentes, claras, confiáveis, tempestivas e acessíveis sobre os produtos e serviços oferecidos;

V. Fazer quaisquer promessas quanto a retornos futuros da carteira gerida é terminantemente proibido. Assim como, fazer propaganda garantindo níveis de rentabilidade, com base em desempenho histórico da carteira ou de valores mobiliários e índices do mercado de valores mobiliários. A IGP repudia este comportamento e será enérgica na punição do Funcionário ou Colaborador responsável caso seja detectada tal prática;

VI. É vetado contrair ou efetuar empréstimos em nome dos clientes. Além de não ser permitido prestar fiança, aval, aceite ou coobrigar-se sob qualquer outra forma em relação aos ativos administrados; e

VII. Os Funcionários e Colaboradores devem estar vestidos de forma discreta e não ofensiva aos colegas de trabalho, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores, concorrentes e clientes. O traje social é obrigatório sempre que houver trato direto com os clientes dos fundos.

5.3.2. RELACIONAMENTO INTERNO

Os Funcionários e Colaboradores da IGP devem, quando do desempenho diário de suas rotinas, atuar da seguinte maneira:

I. Buscar o melhor resultado global para a Instituição, mantendo sempre uma atitude transparente, de respeito e ajuda com os demais Funcionários e Colaboradores. A IGP preza pela convivência cordial e harmoniosa de seus Funcionários e Colaboradores no ambiente profissional;

II. Exercer suas atribuições com efetividade, buscando eliminar situações que levem a erros ou atrasos na prestação do serviço;

III. Respeitar a propriedade intelectual. Todo material produzido pelos Funcionários e Colaboradores no ambiente da IGP constitui propriedade intelectual da empresa, não podendo ser reproduzido ou replicado sem o consentimento do superior hierárquico e/ou da área de *Compliance*;

IV. Não divulgar informações de maneira intencionalmente dúbia ou boatos de qualquer espécie;

V. Promover ações que possibilitem melhorar a comunicação interna, enfatizando a integração, a cooperação e o desenvolvimento de trabalhos em equipe;

VI. Promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, dentre outras. A IGP não compactua com nenhuma forma de discriminação ou assédio e garante aos seus Funcionários e Colaboradores um ambiente de trabalho adequado, visando à segurança, à higiene, à saúde e ao bem-estar;

VII. Não utilizar recursos da IGP (softwares, computadores, impressoras, horário de trabalho, etc.) para atender a interesses particulares;

VIII. Não utilizar sítios de relacionamento na rede mundial de computadores, salvo em caráter excepcional e com prévia autorização;

IX. Comprometer-se a não utilizar nas instalações da IGP qualquer equipamento de informática sem a prévia autorização do departamento de Suporte e Tecnologia; e

X. Utilizar o correio eletrônico para assuntos pertinentes ao seu trabalho, cuidando sempre da segurança da informação. É terminantemente vetada a disseminação de mensagens que possuam conteúdos ilegais, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político.

5.3.3. RELACIONAMENTO COM OS CONCORRENTES

Quando do relacionamento com empresas concorrentes, a IGP e seus Funcionários e Colaboradores deverão:

- I. Praticar a concorrência de forma leal e honesta respeitando os princípios de livre mercado;
- II. Obter informações de maneira lícita e transparente, preservando o sigilo daquelas fornecidas pelos concorrentes; e
- III. Não manifestar opinião que possa denegrir ou prejudicar a imagem da IGP ou de seus concorrentes.

5.3.4. RELACIONAMENTO COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Caso haja qualquer relacionamento com os meios de comunicação, as premissas abaixo listadas deverão ser observadas:

- I. Nenhum Funcionário ou Colaborador está autorizado a participar de qualquer exposição na mídia em nome da empresa sem que haja autorização prévia da diretoria da IGP;
- II. O conteúdo da informação veiculada passará pelo crivo da área de *Compliance* e do Departamento Jurídico para fins de prevenção da imagem e risco da empresa;
- III. Nenhum Funcionário ou Colaborador deve fornecer o seu contato pessoal à imprensa, estando autorizado apenas a informar o contato institucional; e
- IV. Os Funcionários e Colaboradores autorizados a participarem de entrevistas devem se preocupar com sua imagem e se restringirem a comentários técnicos, evitando juízos de valor desnecessários e opiniões pessoais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada Funcionário e Colaborador é responsável por seus atos, comportamento e conduta. Assim, em caso de dúvidas quanto às diretrizes expostas neste Código ou questionamentos práticos que porventura possam surgir, os mesmos devem ser sanados imediatamente junto à área de *Compliance*.

Além disso, todo Funcionário ou Colaborador que souber ou tiver motivos para acreditar que uma norma, ou qualquer disposição ora apresentada, esteja sendo violada, deve comunicar este fato imediatamente à área de *Compliance*. As notificações podem ser encaminhadas por mail ou via telefone, e em todos os casos serão tratadas com total sigilo.

Caberá à área de *Compliance* avaliar e o julgar as eventuais solicitações excepcionais que venham a ser apresentadas, sempre formalmente, pelos Funcionários e Colaboradores.

Os Funcionários e Colaboradores devem ter ciência de que o descumprimento deste Código pode resultar em penalidades a serem estabelecidas, caso a caso, pela área *Compliance* e a Diretoria da IGP, podendo inclusive acarretar no desligamento do quadro de Funcionários da Organização ou a solicitação de afastamento do Colaborador, sem prejuízo de responder pessoalmente, civil e criminalmente, pela prática de ato ou omissão em desacordo com os termos apresentados.

Junho 2016