



POLÍTICA LOCAL CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

APEX GROUP LTD.

Versão inicial: v1 dezembro 2022

Versão atualizada: v3 setembro 2023

Proibido Distribuição Externa sem a Autorização do Compliance Local.

Apex Group Ltd.

CONTROLE DO DOCUMENTO

Versão	Data de Emissão	Emitido por	Ajuste
1.0	Dezembro, 2022	BR Compliance	Versão inicial
2.0	Agosto, 2023	BR Compliance	Atualização da abrangência da Apex Brasil
3.0	Setembro, 2023	BR Compliance	Atualização do item Presente e Entretenimento, bem como menção a outras Políticas.

INDICE

CONTROLE DO DOCUMENTO	2
INDICE.....	3
1. INTRODUÇÃO.....	4
2. REGRAS DE CONDUTA ÉTICA	6
3. CONDUÇÃO PESSOAL DOS NEGÓCIOS	8

1. INTRODUÇÃO

a. Objetivos

O objetivo do Código de Conduta e Ética (“Código”) é declarar os valores éticos e padrões profissionais que são esperados de todos os colaboradores (“funcionários, estagiários, terceiros, contratados, temporários, etc”), em todos os níveis de responsabilidade, bem como orientar quanto ao comportamento esperado, conduta pessoal e profissional de todos durante seu trabalho diário, dentro ou fora do escritório.

Em linha com o Código de Conduta e Ética global do Apex Group, este Código se aplica às empresas da Apex Brasil, a qual abrange: MAF Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A. (“MAF DTVM”), Modal Asset Management Ltda. (“MAM”), Modal Administração de Recursos Ltda. (“MAR”), BRL TRUST Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A (“BRL DTVM”) e BRL TRUST Investimentos. (“BTI”).

Esta Política deve ser lida em conjunto com a “Política de Compliance” da Apex Brasil, bem como com as Políticas de Conflito de Interesses, Anti-Corrupção e Anti-Suborno, Política de Investimentos Pessoais, Política de Presentes e Entretenimento, Matriz de Acessos e Segregação de Funções e Política de Proteção de Dados e estruturas processuais relacionadas.

A APEX BRASIL deve exercer suas atividades de forma a:

- Assegurar que todos os profissionais que desempenhem funções ligadas à intermediação de ofertas públicas de distribuição de valores mobiliários conheçam o código de ética e as normas aplicáveis, bem como as políticas, manuais e disposições relativas a controles internos;
- Identificar, administrar e mitigar, ou, quando possível, eliminar eventuais conflitos de interesses que possam afetar a sua atuação e cumprimento das obrigações por parte das pessoas que desempenhem funções ligadas à oferta pública de valores mobiliários.

Os colaboradores são responsáveis por conhecer, compreender e seguir todas as políticas da Apex Brasil, bem como os procedimentos, incluindo, mas não limitados a este Código, que se aplicam a eles.

b. Escopo

A área de Compliance é responsável pela atualização anual deste Código ou sempre que necessário. Este Código, juntamente com todas as políticas (quando aplicável), devem ser revistas e aprovadas anualmente pela Diretoria da Apex Brasil.

A versão atual deste Código está disponível a todos os colaboradores, a qual deverá ser lida e assinada por estes.

É obrigação de todos os colaboradores estar aderentes a este Código.

Qualquer violação das regras aqui estabelecidas por qualquer colaborador, poderá resultar em ação disciplinar, até mesmo rescisão do contrato de trabalho.

Os novos empregados, como parte do seu processo de contratação, serão obrigados a ler, assinar e receber uma cópia deste Código.

Caso haja circunstâncias que não estão abordadas por este Código, favor entrar em contato com a área de Compliance visando o alinhamento.

c. Valores Éticos fundamentais

Abaixo, segue lista não exaustiva dos principais valores éticos do Apex Group e consequente, Apex Brasil:

I. Excelência no serviço em todos os momentos

Nossa atitude diária deve estar pautada na excelência dos serviços prestados aos nossos "Clientes" visando relações de longo prazo com eles.

II. Trabalho em equipe

Confiança nos colegas, trabalho em equipe e compartilhamento de conhecimento, nos permitem alcançar mais e criar maiores oportunidades para a Apex Brasil.

III. Integridade

Ser respeitoso, transparente e justo em todas as relações, com o intuito de defender no que acreditamos, fomentarmos mudanças construtivas, visando benefícios aos clientes Apex Brasil.

IV. Cultura de Risco

Atitude disciplinada e avessa a risco como parte de uma estrutura de gestão inteligente.

V. Prestação de contas

Fazer a diferença e sentir-se capacitado para crescer e superar as expectativas. Assegurar o contínuo aprendizado como um componente chave em seu desenvolvimento e como parte da adaptação dos serviços atuais para futuras estruturas tecnológicas e regulamentares.

VI. Cumprimento das regras

Espera-se que os colaboradores cumpram as regras vigentes aplicáveis, ao Apex Group / Apex Brasil, em todos os momentos. Liderar pelo exemplo e pelo reforço positivo é a cultura necessária de todos os colaboradores.

VII. **Diversidade e Inclusão**

Incentivar os outros a aprender e alcançar mais, incluindo as respectivas experiências diferentes, perspectivas e soluções, ao mesmo tempo em que desafiam as abordagens históricas.

d. **Valores comerciais da Apex**

Abaixo, estão os valores do Apex Group / Apex Brasil, que são adotados além dos valores éticos fundamentais declarados no item c. acima.

I. **Nós nos Preocupamos**

Nós nos preocupamos uns com os outros, nos preocupamos em fazer um bom trabalho e fazemos o que é certo para a equipe e para o cliente.

II. **Nós Promovemos o Respeito**

Respeitamos uns aos outros, cada função e cada pessoa traz valores. Não toleramos comportamento depreciativo, falta de inclusão ou preconceitos.

III. **Nós Somos Excepcionais**

Nós vamos além, nos esforçamos para sermos os melhores. Estamos motivados e sempre aprendendo. Nunca estamos acomodados e acreditamos nas pessoas.

IV. **Nós Impulsionamos o Crescimento**

Conduzimos o crescimento através da colaboração e abertura, inclusão, investimentos em negócios e pessoas. Nós impulsionamos o crescimento através da promoção da excelência.

2. **REGRAS DE CONDUTA ÉTICA**

a. **Mantendo a confidencialidade das informações**

- Os colaboradores devem assumir que toda e qualquer informação obtida do cliente no decorrer do relacionamento com ele, **é confidencial**.
- Informações de pessoa física (incluindo, mas não limitado a clientes, colaboradores, e candidatos a vagas de empregos na Apex Brasil), como os seguintes dados, nome, endereço, gênero, número de identificação, etc., devem ser considerados como **sensíveis**, e o uso de tais requer o cumprimento das leis de proteção de dados aplicáveis (LGPD). Consultar a Política de Privacidade e Proteção de Dados da Apex Brasil para maiores informações.
- O uso indevido e/ou inadequado, perda, roubo ou divulgação acidental de informações em posse da Apex Brasil, no curso das relações comerciais, poderá acarretar sérias implicações e responsabilizações cabíveis. Os colaboradores devem tratar as informações conforme estabelecidas neste Código com zelo, cuidado e de acordo com as regras aplicáveis.

- Os colaboradores não devem deixar informações confidenciais acessíveis a qualquer pessoa. Ao final de cada dia útil, todas as informações devem ser guardadas e trancadas, e os computadores devem ser desligados. Consulte a Política de Limpeza de Mesa da Apex Brasil.
- Os colaboradores não podem usar qualquer tipo de informação confidencial para fins pessoais, ou em benefício próprio. Isto inclui não utilizar informações para o ganho ou benefício de amigos, membro da família, ou qualquer outro terceiro. Consulte o Código de Conduta e Ética de Negociação, Política de Conflito de Interesses, Anticorrupção e Antissuborno.
- Os colaboradores não podem revelar e/ou divulgar qualquer informação sobre o Apex Group ou Apex Brasil, bem como qualquer assunto confidencial (ex. auditorias e/ou investigações regulamentares). Esta proibição de divulgação inclui a familiares, amigos, conhecidos, clientes, fornecedores e colegas. Colaboradores não podem publicar informações confidenciais em redes de mídia social. Sob nenhuma circunstância os colaboradores devem compartilhar seu nome de usuário ou senha para qualquer pessoa dentro ou fora da empresa. Consulte a Política Apex Brasil de senha.
- Sob nenhuma circunstância os colaboradores devem compartilhar seu nome de usuário ou senha para qualquer pessoa dentro ou fora da empresa. Consulte a Apex Política de Senha de Grupo.
- É estritamente proibido o acesso não autorizado a sistemas da Apex Brasil. Tal conduta pode ser considerada uma violação das regras. Para mais informações, consulte as políticas e procedimentos voltados à segurança da informação.

b. Cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis

O Apex Group fornece serviços comerciais em muitas jurisdições, e está em conformidade com as obrigações legais e regulamentares é um componente chave de negócio do Apex Group e Apex Brasil.

Cada colaborador deve cumprir com boa fé as leis aplicáveis em cada jurisdição onde o Group Apex e Apex Brasil tem presença.

O Compliance Officer local é responsável por garantir que as obrigações aplicáveis e Responsabilidades são observadas. Quando um colaborador não possui clareza sobre sua obrigação, este deve buscar informações junto ao Compliance Officer e/ou seu Gestor visando garantir a plena compreensão das leis e regulamentos aplicáveis.

Os colaboradores devem participar e completar todos os treinamentos necessários para garantir que seus conhecimentos profissionais estejam atualizados e que os processos estejam bem compreendidos.

c. Interesses externos aos negócios como conflito de interesses

Um conflito de interesses é definido como uma situação na qual uma pessoa ou empresa pode, de alguma forma, explorar a atividade profissional para seu próprio benefício.

Portanto, ocorre conflito de interesses, quando os interesses particulares de um colaborador interferem, ou podem interferir, com os interesses do Grupo Apex, Apex Brasil e/ou de seus Clientes.

Um conflito pode surgir quando um colaborador tem interesses que podem dificultar a realização seu trabalho de maneira objetiva e eficaz.

Para maiores detalhes, favor consultar a Política de Conflito de Interesses da Apex Brasil.

d. Presentes e Entretenimento

Os colaboradores que possuem contato com Clientes podem receber presentes ou benefícios de entretenimento, como reconhecimento de seu trabalho para o Cliente.

Não se pode permitir que o benefício pessoal, associado a tal gesto, prejudique o objetivo e o julgamento independente do destinatário.

É vedado o oferecimento ou recebimento de presentes ou benefícios de agentes públicos ou privados, bem como de ou para parentes ou cônjuges destes. O oferecimento de brindes será realizado, exclusivamente, por meio de campanha anual de fim de ano, cujos valores e conteúdo são devidamente aprovados pela Diretoria. Tais brindes poderão ser ofertados tanto para terceiros quanto para agentes públicos, sendo vedado o envio para cônjuges e parentes destes. O recebimento de brindes tem o limite de US\$ 200,00 (duzentos dólares americanos) e podem ser recebidos exclusivamente de terceiros, sendo vedado o recebimento por agentes públicos. As refeições poderão ser realizadas com terceiros, tais quais fornecedores e clientes e só poderão ser realizadas com agentes públicos quando houver a presença de pelo menos dois associados da APEX BRASIL. É expressamente proibido o oferecimento ou recebimento de valores em espécie, em qualquer valor. São considerados benefícios: passagens aéreas ou terrestres, hospedagem, entretenimentos e serviços de qualquer natureza. São considerados presentes qualquer produto com valor superior a US\$ 200,00.

Consultar a Política de Presentes e Entretenimento da Apex Brasil para os princípios de aceitação de presentes ou entretenimento.

3. CONDUÇÃO PESSOAL DOS NEGÓCIOS

a. Integridade

A integridade é essencial para o sucesso e a boa reputação do Apex Group, como um todo. Manter a integridade inclui garantir que os colaboradores estejam sempre tomando decisões alinhadas com os princípios e valores deste Código.

Os colaboradores devem controlar e minimizar qualquer potencial risco reputacional para o Apex Group. Antes de fazer uma declaração ou liberação de informações para a mídia relacionada ao trabalho ou através de canais privados, os colaboradores devem obter aprovação prévia por escrito do Compliance.

b. Conduta profissional e ambiente de trabalho

Todo colaborador é responsável por integrar os valores éticos e comerciais do Apex Group, afinal são colaboradores do grupo.

Linguagem, vestimenta e comportamento adequados, fazem parte da obrigação do colaborador durante o horário de trabalho e durante eventos relacionados ao trabalho.

O Apex Group não tolera qualquer ação que possa ser razoavelmente considerada como insulto ou discriminação, assédio ou abuso, de qualquer tipo. Colaboradores nunca devem usar linguagem ameaçadora ou se envolver em bullying, intimidação ou violência.

c. Prestação de contas

Os colaboradores nunca devem alterar ou falsificar um registro comercial. Isto se aplica universalmente, mas em particular para as seguintes situações:

- falsificação de livros, registros ou contas para fins de fraude ou erro não intencional, incluindo a apresentação de relatórios de despesas falsificados ou registros de tempo incorretos;
- alteração de um registro após o fato, em particular quando da visita regular dos auditores.

Para maiores detalhes, consulte a Política de Prevenção de Fraudes do Grupo Apex.

d. Responsabilidade do Gestor

Os colaboradores que ocupam cargos de gestão e outras funções-chave dentro da Apex Brasil ("Gestores da Apex") tem a responsabilidade de zelar por um local de trabalho respeitoso, inclusivo e condescendente. Na Apex Brasil, os gestores devem permanecer vigilantes, e havendo quaisquer sinais de discriminação ou abuso que envolvam os colaboradores de suas equipes, é dever reportar sem hesitação, os casos reais ou suspeitos à área de Compliance e RH.

Os gestores da Apex Brasil devem manter a "política de portas abertas" para qualquer colaborador que solicita discutir questões relativas ao local de trabalho ou emprego.

Os gestores da Apex Brasil devem estar bem-informados sobre a estrutura regulatória, as políticas e procedimentos aplicáveis aos colaboradores sob sua gestão; isto inclui procedimentos locais, regionais e padrões globais da Apex e eles devem ajudar a familiarizar os novos colaboradores com estas políticas e exigências.

Os gestores da Apex Brasil são responsáveis pela contratação de pessoal apropriado e qualificado, bem como obrigados a administrar esses recursos, aplicando um processo de análise de desempenho para assegurar que as entregas atendam aos padrões exigidos.

e. Transições

Qualquer mudança no registro do colaborador, ou na função de trabalho devem ser observadas as políticas que este colaborador está sujeito. Também pode envolver mudanças nas permissões de acesso físico ou de sistemas dos colaboradores. É dever e responsabilidade do colaborador se manter atualizado sobre essas mudanças.

f. Manifestação - Denúncia de irregularidades

O Apex Group tem tolerância zero em relação a má conduta e/ou mau comportamento ético, incluindo, mas não limitado ao assédio ou bullying de qualquer forma. Medidas firmes serão adotadas para lidar com tais comportamentos, caso ocorra e onde quer que ocorra. Se um colaborador ou um colega de trabalho sofrer qualquer forma de assédio ou bullying na Apex Brasil, o colaborador é encorajado a se **manifestar**.

Os colaboradores devem comunicar prontamente toda e qualquer situação conhecida, suspeita ou potencial de assédio e/ou intimidação a seu Gestor, Compliance ou RH ou usar os canais de denúncias disponíveis. Para maiores informações, consulte a Política de Denúncias da Apex Brasil.

g. Não-Conformidade

O não cumprimento deste Código pode levar a ações disciplinares, até inclusive, rescisão do contrato de trabalho do colaborador. A violação de qualquer parte de uma lei anticorrupção pode expor o colaborador e/ou a Apex a penalidades criminais e/ou civis.