
RCB INVESTIMENTOS S.A.

RCB PORTFÓLIOS LTDA.

ITAPEVA RECUPERAÇÃO DE CRÉDITOS LTDA.

(“Grupo RCB”)

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA.

São Paulo, Outubro de 2020.

Índice

1. Introdução	3
1.1. Escopo	4
1.2. Declaração da Política	4
2. Conduta Comercial	4
2.1. Política Antifraude	4
2.2. Política Anticorrupção.....	4
2.6. Contribuições Políticas.....	6
2.7. Procedimentos e Documentos Contábeis.....	6
2.8. Marketing	6
2.9. Concorrência e Negociação Justa	6
2.10. Cumprimento das Leis e Regulamentações	7
2.11. Relatórios Públicos	7
2.12. Confidencialidade	7
3. Conflito de Interesses	7
3.1. Atos contrários aos interesses da Sociedade	7
3.2. Emprego ou Consultoria Externos	8
3.3. Associação com Redes de Especialistas	8
3.4. Diretoria e Investimentos Externos	8
3.5. Serviços Governamentais	8
4. Negociação Indevida de Valores Mobiliários	9
4.1. Princípios Gerais	9
4.2. Multas por Inside Trading.....	11
4.3. Planos de Negociação de Ações segundo a Regra 10b5-1	11
5. Comunicação com a Mídia, Órgãos Governamentais e Outros.....	12
6. Respeito Mútuo	12
7. Assédio Sexual	12
8. Relacionamentos Pessoais.....	Erro! Indicador não definido.
9. Saúde e Segurança	13
10. Treinamento e Responsabilidade.....	13
11. Responsabilidade por Fornecimento de Relatórios	14
12. Execução	14
13. Inexistência de Retaliação	14
14. Pessoas Cobertas.....	14
15. Renúncias.....	15

1. Introdução

O grupo econômico da RCB consiste em 3 (três) pessoas jurídicas, sendo elas: RCB Investimentos S.A., RCB Portfólios Ltda., Itapeva Recuperação de Créditos Ltda. (em conjunto, “Grupo RCB”, a “Sociedade” ou a “Companhia”). O Grupo RCB tem com acionistas institucionais o Grupo Bradesco e a PRA Group, Inc.

A reputação do Grupo é construída em princípios básicos de comportamento ético, integridade individual e compromisso pessoal. Essa reputação pode ser preservada somente se todos os colaboradores da Sociedade estabelecerem e aderirem aos mais altos padrões morais e éticos na condução dos negócios da Sociedade.

O presente Código de Conduta e Ética (o “Código”) rege o comportamento profissional e relações comerciais dos conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros independentes da Sociedade que atuam em nome da Sociedade com clientes, concorrentes, servidores públicos, mídia, fornecedores, comunidades, o público em geral e uns com os outros. A finalidade do presente Código é informá-lo sobre as políticas da Sociedade com relação à ética e normas comerciais, bem como de outro modo auxiliar os conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros independentes que atuam em nome da Sociedade a tomar decisões em nome da Sociedade e evitar conflitos de interesse.

A menos que de outro modo indicado, quaisquer questões relativas ao presente Código devem ser direcionadas ao seu gerente, o departamento Jurídico e *Compliance* ou ao departamento de Recursos Humanos. Incentivamos os colaboradores a discutir com qualquer diretor executivo da Sociedade quaisquer preocupações que possam ter com relação à interpretação e aplicação do presente Código. Todos os conselheiros, diretores e colaboradores da Sociedade e, quando especificamente indicado, terceiros independentes atuando em nome da Sociedade, são cobertos pelo Código.

O Código de Ética da Sociedade é transcrito abaixo, seguido pelo Código de Conduta da Sociedade.

O CÓDIGO DE ÉTICA DA SOCIEDADE

A Sociedade conduzirá seus negócios de forma justa, imparcial, ética e apropriada. Ao conduzir seus negócios, deve haver integridade em todos os relacionamentos da Sociedade, inclusive com clientes, fornecedores, concorrentes, servidores públicos, comunidades, a mídia, o público em geral e colaboradores.

Os mais altos padrões de conduta comercial ética e conformidade total com todas as leis aplicáveis são exigidos dos conselheiros, diretores e colaboradores da Sociedade no cumprimento de suas responsabilidades corporativas. Os conselheiros, diretores e colaboradores e terceiros independentes da Sociedade atuando em nome da Sociedade não se envolverão em nenhuma conduta ou atividade que possa levantar questões quanto à honestidade, imparcialidade ou reputação da Sociedade ou de outro modo cause problemas para a Sociedade. Cada conselheiro, diretor e colaborador tem a responsabilidade de fazer perguntas, obter ajuda e expressar preocupações com relação à interpretação e cumprimento do Código.

O CÓDIGO DE CONDUTA DA SOCIEDADE

Para preservar e perpetuar a reputação e operação comercial bem-sucedida da Sociedade, deve haver cuidadosa observância de todas as leis e regulamentações aplicáveis, bem como estrita consideração dos mais altos padrões de conduta e integridade pessoal. Embora não seja possível descrever todas as práticas ilegais ou indevidas, a Sociedade considera as seguintes normas de conduta especialmente importantes.

1.1. Escopo

O presente Código é uma declaração de política corporativa, cujo índice pode ser modificado, substituído ou alterado a qualquer momento pela Sociedade. O presente Código não tem a intenção de criar um contrato de emprego ou alterar a relação empregatícia existente entre os colaboradores e a Sociedade.

1.2. Declaração da Política

É a política da Sociedade que todos os seus colaboradores cumpram as normas e diretrizes apresentadas no Código e políticas e procedimentos correlatos que reforçam e apoiam o cumprimento das exigências do Código.

Caso seja descoberto que um funcionário não está cumprindo o Código, ele poderá passar por treinamento, medidas disciplinares ou rescisão do seu contrato dependendo da natureza e frequência da violação.

2. Conduta Comercial

2.1. Política Antifraude

A Sociedade possui uma política de tolerância zero relativa à fraude e tenta implantar políticas e procedimentos para impedir e/ou detectar fraude pela organização. Fraude é definida como qualquer ato ou omissão intencional que tenha a intenção de enganar terceiros, resultando no fato de a vítima sofrer uma perda e/ou o criminoso conseguir um lucro. Esta política cobre qualquer ato desonesto ou ato fraudulento, inclusive, sem limitação, (i) apropriação indébita de recursos, valores mobiliários, suprimentos ou outros ativos; (ii) impropriedade no tratamento ou relatórios de operações monetárias; e (iii) uso impróprio de informações confidenciais dos clientes. Cada membro da administração deve estar ciente dos riscos de fraude em sua área de responsabilidade e alerta para qualquer indicação de irregularidade. Um funcionário deve imediatamente relatar qualquer atividade fraudulenta suspeita conforme documentado neste instrumento.

2.2. Política Anticorrupção

Nenhum conselheiro, diretor, colaborador e terceiro independente da Sociedade agindo em nome da Sociedade poderá direta ou indiretamente pagar, prometer o pagamento ou autorizar o pagamento a qualquer parte, pública ou privada, em qualquer país, para garantir um “benefício indevido” para a Sociedade. Tampouco poderão aceitar ou solicitar tal pagamento. Um pagamento de benefício indevido inclui, além de subornos ou propinas, a dação de qualquer coisa de valor, seja tangível ou intangível. Portanto, presentes, entretenimento, despesas de viagem, doações a instituições de caridade, contribuições políticas, contratação de uma pessoa física ou parente para obter um benefício impróprio violariam as políticas da Sociedade.

2.3. Política de Gestão e Proteção de Dados Pessoais

A Política de Gestão e Proteção de Dados tem como objetivo descrever os procedimentos que devem ser observados pelos sócios, diretores, funcionários e prepostos da RCB no exercício de suas atividades, de forma a atingir os mais altos padrões éticos e sociais na proteção de dados obtidos, demonstrando seu alto grau de comprometimento com a Proteção de Dados Pessoais, baseada na Lei Geral de Proteção de Dados.

O Grupo RCB desenvolve suas atividades com o foco voltado para adequação e gerenciamento de métodos de proteção contra roubo, fraude, espionagem, perda não intencional, acidentes e outras demais possíveis ameaças. Neste sentido, é fundamental que os colaboradores adotem postura proativa, assumindo atitudes diligentes e engajadas no que diz respeito à proteção dos dados processados pela Companhia.

2.4. Política Socioambiental

O Grupo RCB desenvolve a gestão do risco socioambiental com fundamento em dois pilares, sendo eles:

- a. desenvolvimento e implementação da gestão do risco socioambiental baseada em boas práticas, ou seja, cumprindo a legislação aplicável às atividades desempenhadas pela Companhia, produtos e serviços; atendendo aos compromissos voluntários assumidos pela Companhia e estabelecendo procedimentos para garantir que insumos de origem ilegal não sejam utilizados; adotando práticas e processos que visem à saúde e segurança ocupacional dos colaboradores da Companhia; realizando a gestão de resíduos de modo convergente aos conceitos de redução e reciclagem; desenvolvendo programas de treinamento e capacitação que conduzam à adoção de comportamentos seguros, saudáveis e de respeito ao meio ambiente;
- b. processo de avaliação da estrutura corporativa de prestadores de serviços e fornecedores que atendem o Grupo RCB, ou seja, de forma favorável à liberdade de associação coletiva e ao direito à negociação coletiva; não desenvolvendo suas atividades por meio trabalho escravo e/ou forçado, bem como trabalho infantil; não constando na “Lista de Transparência sobre Trabalho Escravo Contemporâneo” divulgada periodicamente pelo Ministério do Trabalho; não realizando práticas de discriminação no ambiente de trabalho ou outras ações que descumpram as normas trabalhistas vigentes; efetivando o registro em carteira de seus trabalhadores próprios e terceirizados que trabalhem para a empresa de forma temporária ou regular, dentro ou fora de suas dependências; possuindo as licenças necessárias à prestação do serviço e/ou desempenho de suas atribuições, se aplicável, respeito ao meio ambiente.

2.5. Presentes e Entretenimento

Não poderá ser dado nenhum presente, favor, entretenimento ou serviço de qualquer tipo em nome da Sociedade a, tampouco recebido de, um cliente, fornecedor, governo, colaborador ou outra pessoa ou empresa, a menos que sejam cumpridos todos os seguintes critérios: (i) seja razoável e seu valor esteja dentro dos limites monetários de quaisquer políticas relativas a presentes e entretenimento definidas pelas regras do Grupo RCB; (ii) não poderá, de acordo com as circunstâncias, ser razoavelmente interpretado como propina ou suborno; (iii) sua divulgação pública não constranja a Sociedade; (iv) o item seja consistente com a ética comercial normal e aceita no país em que é fornecido, e a dação e recebimento desse item não crie uma impressão de impropriedade; e (v) não viole as leis do país em que for fornecido tampouco qualquer lei aplicável à Sociedade.

Em nenhuma circunstância poderão ser dados presentes que consistam de dinheiro ou valores mobiliários (tais como certificados de ação ou títulos).

OBSERVAÇÃO:

1. Ingressos para concertos, eventos esportivos, shows e eventos para captação de recursos de entidades sem fins lucrativos poderão ser aceitos pelos conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros

independentes da Sociedade atuando em nome da Sociedade e não são de modo geral considerados presentes, mas sua aceitação está sujeita aos critérios acima. Os ingressos não podem ser utilizados para revenda.

2. Conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros independentes da Sociedade quando estiverem atuando em nome da Sociedade podem participar de viagens e conferências oferecidas por clientes ou fornecedores caso sejam oferecidas no contexto de uma sessão em grupo com outros fornecedores ou compradores similares participando como convidados que atendam os critérios acima, quando aprovados.

A RCB adota a prática informal de, em geral, sortear para todos os membros da equipe qualquer Presente (incluindo ingressos para concertos, eventos esportivos, shows, e outros eventos) recebido por um colaborador individualmente. Qualquer Presente recebido, seja ele sorteado ou não, deverá seguir as políticas deste Código.

2.6. Contribuições Políticas

Não poderá ser pago ou fornecido nenhum recurso financeiro, mercadoria ou serviço corporativo, direta ou indiretamente, a um partido político, comitê, organização ou candidato político, a não ser que seja legalmente permitido e aprovado por escrito pelo Diretor-Presidente da Sociedade. Não poderá ser feita nenhuma contribuição política por colaboradores pessoa física em nome da Sociedade, tampouco reembolsado por ela direta ou indiretamente.

2.7. Procedimentos e Documentos Contábeis

Todas as operações devem ser exata e tempestivamente registradas nos livros e registros da Sociedade. O registro e divulgação de operações e balanços patrimoniais serão de acordo com os princípios contábeis geralmente aceitos. Não será mantida nenhuma conta bancária, recursos financeiros ou ativos corporativos que não sejam devidamente registrados contabilmente. Nenhum lançamento poderá intencionalmente distorcer ou enganar a real natureza de qualquer operação. Os recursos societários não poderão ser pagos com a intenção ou entendimento de que qualquer parte desse pagamento deve ser utilizada para fins que não sejam os descritos nos documentos que servem de base para tal pagamento.

2.8. Marketing

Práticas de marketing apropriadas devem enfatizar a qualidade dos serviços a preços competitivos.

2.9. Concorrência e Negociação Justa

A Sociedade tenta vencer sua concorrência de maneira justa e honesta. A Sociedade busca vantagens competitivas por intermédio de desempenho superior, nunca através de práticas comerciais ilegais ou antiéticas. É proibida a apropriação indébita de informações exclusivas, posse de informações comerciais secretas que tenham sido obtidas sem o consentimento do proprietário, ou indução dessas divulgações por colaboradores de outras sociedades. Cada conselheiro, diretor e funcionário deve envidar seus melhores esforços para respeitar os direitos dos clientes, fornecedores, concorrentes da Sociedade e negociar de forma justa com cada um deles. Nenhum conselheiro, diretor, colaborador ou terceiro independente

atuando em nome da Sociedade deverá tirar vantagem de forma injusta de qualquer pessoa por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações confidenciais, declarações falsas sobre fatos importantes ou qualquer outra prática de negociação injusta intencional. Os conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros independentes da Sociedade atuando em nome da Sociedade (inclusive representantes e agentes) não devem difamar ou fazer comentários negativos falsos sobre seus concorrentes ou seus produtos e serviços. Deverão ser evitadas declarações públicas negativas com relação à condução ou cumprimento de qualquer antigo conselheiro, diretor ou colaborador da Sociedade.

2.10. Cumprimento das Leis e Regulamentações

A política da Sociedade exige cumprimento de todas as leis e regulamentações aplicáveis no país e jurisdição local onde os negócios da Sociedade sejam realizados. Nenhum conselheiro, diretor, colaborador ou terceiro independente atuando em nome da Sociedade poderá tomar medidas em nome Sociedade que viole a carta ou espírito de qualquer lei ou regulamento aplicável à Sociedade.

2.11. Relatórios Públicos

A política da Sociedade exige divulgação total, justa, exata, tempestiva e compreensível nos relatórios periódicos a ser entregues pela Sociedade. Incentivamos todos os colaboradores a informar os executivos seniores ou membros de comitês de auditoria apropriados sobre reclamações, questões ou preocupações relativas à contabilidade, controles contábeis internos e questões sobre auditoria. Essas questões podem ser reportadas pela linha exclusiva confidencial da Sociedade, quando aplicável.

2.12. Confidencialidade

Os conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros independentes da Sociedade atuando em nome da Sociedade devem manter a confidencialidade de (i) benefícios individuais, finanças, identificação pessoal e quaisquer outras informações de consumidores e outras partes de quem a Sociedade e suas afiliadas pretenda cobrar dívidas, e (ii) outras informações confidenciais confiadas a eles pela Sociedade ou seus clientes, em cada caso, a não ser quando a divulgação for autorizada pela administração da Sociedade ou exigido pelas leis e regulamentos. Além dos benefícios individuais, finanças, identificação pessoal e quaisquer outras informações das pessoas de quem a Sociedade pretenda cobrar dívidas, informações confidenciais incluem todas as informações não públicas que possam ser úteis a competidores ou prejudiciais à Sociedade ou seus clientes caso divulgadas. Cada colaborador, diretor, conselheiro e terceiro independente deve presumir que todas as informações divulgadas à Sociedade por seus clientes são confidenciais. A obrigação de preservar as informações confidenciais continuará mesmo depois da rescisão do vínculo empregatício ou outra relação com a Sociedade.

3. Conflito de Interesses

3.1. Atos contrários aos interesses da Sociedade

Nenhum conselheiro, diretor ou colaborador poderá desviar um negócio ou oportunidade financeira para seu próprio benefício. Essa situação pode ocorrer quando um conselheiro, diretor ou colaborador tiver conhecimento de uma oportunidade de adquirir ou lucrar de uma oportunidade comercial ou investimento em que a Sociedade possa ter interesse. Nessa situação, o conselheiro, diretor ou colaborador deverá

divulgar os fatos relevantes ao Conselho, Diretor-Executivo ou seu gerente. Se a Sociedade não tiver interesse em buscar essa oportunidade e não houver objeção, a pessoa poderá obter vantagem da oportunidade. Em nenhum caso o conselheiro, diretor ou colaborador poderá negociar por sua própria conta produtos vendidos ou serviços prestados pela Sociedade.

3.2. Emprego ou Consultoria Externos

Um diretor ou colaborador não poderá aceitar nenhum honorário, comissão, remuneração ou gratuidade de qualquer fornecedor ou cliente da Sociedade, tampouco empregar-se fora da Sociedade, inclusive como consultor de qualquer concorrente, cliente, fornecedor, locador ou locatário da Sociedade caso esse vínculo empregatício ou consultoria: (1) possa constituir um potencial ou efetivo conflito de interesses, ou (2) interferir ou parecer interferir nas atribuições do diretor ou funcionário junto à Sociedade. Alguns exemplos dessa interferência são emprego ou consultoria que exija o uso do tempo ou instalações da Sociedade ou prejudique a capacidade do colaborador de dar total atenção ao seu cargo na Sociedade durante o horário de trabalho programado.

3.3. Associação com Redes de Especialistas

Nenhum diretor, conselheiro ou colaborador poderá atuar como prestador de informações ou especialista para, ou ser empregado ou de outro modo contratado por, uma rede de especialistas ou outro prestador de serviços de pesquisa primária no negócio de prestação desses serviços a investidores pessoa física ou jurídica, inclusive, sem limitação, consultores de fundos mútuos, fundos de hedge, fundos de pensão, bancos, corretores ou empresas de private equity.

3.4. Diretoria e Investimentos Externos

Um diretor, conselheiro ou colaborador que atue como conselheiro de, ou tenha um negócio ou participação financeira em, uma empresa que mantenha relações comerciais correntes ou potenciais com a Sociedade (como, por exemplo, um concorrente, cliente, fornecedor, locador ou locatário) deverá divulgar, imediatamente, esse fato por escrito ao Responsável pelo Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB de modo que possa ser determinado se a situação apresenta um conflito de interesses. O negócio ou participação financeira dos familiares que moram com um conselheiro, diretor ou funcionário também será considerado participação financeira daquele conselheiro, diretor ou funcionário. Qualquer aprovação subsequente para continuar ou envolver em diretorias ou investimentos exteriores deverá ser fornecida por escrito. A Sociedade presumirá que a propriedade de não mais de 1% (um por cento) de valores mobiliários de uma sociedade aberta (a não ser a Sociedade) não envolve um conflito de interesses e não precisa ser divulgada.

3.5. Serviços Governamentais

É permitido a participação individual em atividades políticas ou serviços em cargos governamentais fora do horário comercial normal, porém essas atividades ou serviços podem apresentar um conflito de interesses. Qualquer conselheiro, diretor ou colaborador que deseje ser um candidato a cargos públicos, seja por eleição ou nomeação, deverá solicitar a aprovação prévia por escrito do Responsável pelo Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB. Um conselheiro, diretor ou colaborador que ocupe um cargo governamental deverá abster-se de qualquer votação ou decisão que envolva o interesse da Sociedade.

4. Negociação Indevida de Valores Mobiliários

Como sociedade têm com acionistas institucionais o Grupo Bradesco e a PRA Group, Inc, ambas sociedades listadas em bolsa de valores no Brasil e nos Estados Unidos, os colaboradores, diretores e conselheiros estão sujeitos a restrições impostas pelas leis aplicáveis sobre valores mobiliários, inclusive as que dizem respeito a “*insider trading*”. A presente política (a “Política”) estipula os procedimentos aprovados com relação à negociação de (“Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais”).

4.1. Princípios Gerais

Devido ao alto valor das multas estipuladas em lei e potenciais danos para o bom nome e reputação da Sociedade em virtude dessa negociação ilegal, essas proibições legais são resumidas abaixo. A presente Política cobre operações com valores mobiliários por colaboradores, diretores e conselheiros, seus cônjuges ou parceiros, bem como filhos ou outros familiares imediatos que morem com eles (uma “Pessoa Coberta”) e inclui as seguintes restrições:

A não ser conforme estipulado na Cláusula IV deste instrumento, nenhum colaborador, diretor ou conselheiro poderá negociar, ou permitir que uma Pessoa Coberta negocie, Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais, ou de qualquer outra sociedade, enquanto de posse de informações não públicas substanciais. *Insider trading* é proibido de acordo com a política da Sociedade, além das leis de Valores mobiliários locais e internacionais.

Esta Cláusula IV da presente Política contém um resumo das leis relativas a *insider trading*, inclusive definições para ajudá-lo a determinar se você possui informações não públicas substanciais. Segue abaixo um resumo da regra a ser considerada ao determinar se está negociando com base em informações privilegiadas.

Se informação não públicas detidas por você estiverem em qualquer medida motivando-o a comprar ou vender os valores mobiliários, provavelmente é substancial.

Caso tenha qualquer dúvida quanto a se possui qualquer informação não pública substancial deverá consultar o Diretor Jurídico e *Compliance* da Sociedade.

1. Colaboradores, diretores, conselheiros e Pessoas Cobertas não devem "Investir no mercado" no que diz respeito a Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais envolvendo-se em operações especulativas como compras e vendas em um dia.

A não ser conforme estipulado na Cláusula IV deste instrumento:

2. Qualquer colaborador, diretor ou conselheiro que esteja de posse de informações não públicas substanciais e esteja considerando (ou tenha conhecimento de que a Pessoa Coberta está considerando) efetuar uma operação com Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais, inclusive compras e vendas de Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais negociadas de forma privada no mercado aberto, deverá consultar o Responsável de Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB sobre sua adequação antes de iniciar essa operação. Qualquer colaborador que esteja de posse de informações não públicas substanciais, bem como qualquer diretor ou conselheiro que esteja considerando o exercício de opções de ações ou outras concessões com base em ações e uma venda concomitante de Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais (a não ser à um acionista institucional) deverão da mesma maneira consultar o Responsável de Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB

antes de iniciar a operação. Para facilitar o Responsável de Departamento Jurídico e *Compliance* a fornecer suporte com relação a essa operação, será necessário que cada colaborador, diretor ou conselheiro afetado que pretenda efetuar uma operação com Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais preencha, date e assine o Questionário de *Insider Trading* de Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais (seja em seu próprio nome ou de uma Pessoa Coberta), e entregá-lo ao Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB antes de efetuar essa operação.

3. Qualquer colaborador que esteja de posse de informações não públicas substanciais e qualquer diretor ou conselheiro devem receber a aprovação prévia e por escrito do Responsável de Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB antes de efetuar qualquer tal operação com Valores Mobiliários dos Acionistas Institucionais.
4. Não será aprovada nenhuma compra ou venda de ações de acionistas institucionais durante o período com início no 15º dia do terceiro mês de um trimestre civil e final do segundo dia útil após uma liberação de ganhos para quaisquer negociações por parte de colaboradores que estejam de posse de informações não públicas substanciais relativas à Sociedade ou por qualquer diretor da Sociedade ou qualquer Conselheiro, a não ser conforme de outro modo estipulado neste instrumento. Ressalvado, entretanto, que a Sociedade poderá reter ações suficientes para cobrir quaisquer impostos que possam ser devidos quando ações restritas forem outorgadas, caso essa outorga ocorra durante um período de negociação fechado e ressalvado ainda que alternativamente os colaboradores da Sociedade, a não ser conforme designado na "Section 16" da regulamentação da SEC, os diretores da Sociedade poderão vender somente o número de ações restritas (não outorgadas) que sejam outorgadas durante esse período de negociação fechado, para permitir que a Sociedade receba e retenha impostos federais, estaduais, locais ou outros que possam ser devidos com relação à outorga dessas ações.
5. Os conselheiros e diretores obrigados a entregar relatórios nos termos da "Section 16" da regulamentação da SEC estão sujeitos a limitações adicionais e devem consultar os materiais que receberam.
6. Ao receber pela primeira vez uma cópia desta Política e todos os anos posteriormente, cada colaborador, diretor e Conselheiro deve reconhecer que recebeu uma cópia dos termos e condições da Política e que concorda com eles.

Outras Sociedades:

Nenhum colaborador, diretor ou conselheiro poderá negociar ou permitir que uma Pessoa Coberta negocie valores mobiliários de outras sociedades com que a Sociedade ou qualquer de suas subsidiárias tenham relações comerciais (por exemplo, originadores de crédito, ou possível parceiro) com base em informações não públicas substanciais.

Concorrentes:

Os conselheiros e colaboradores com cargo de gerencia ou superior devem consultar o Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB antes de comprar ou vender as ações de qualquer concorrente.

4.2. Multas por Inside Trading

A gravidade de realizar *insider trading* reflete-se nas multas cobradas por essa prática, que podem ser muito altas. Tanto a própria sociedade quanto seus colaboradores, conselheiros ou diretores podem ser responsabilizados. A Comissão de Valores Mobiliários do Brasil e dos Estados Unidos ("CVM" e "SEC") aplicam multas por *insider trading* em âmbito global, valendo-se de cooperação internacional com reguladores estrangeiros de valores mobiliários na identificação e obtenção de evidências de potencial improbidade, independentemente do país de origem.

Insider trading pode resultar em sérias penas, como multas ou prisão, ou ambas, caso seja determinado que a negociação envolva violação intencional da lei. A SEC também tem autoridade de tentar obter a devolução dos recursos ganhos de forma ilícita, uma penalidade civil contra o *insider* ou agente que efetuou a conduta de até três vezes o valor dos lucros auferidos ou perda evitada pela *insider trading*, bem como liminares contra futuras violações.

A SEC também pode imputar responsabilidade a uma sociedade e qualquer "pessoa controladora" de um infrator com relação a atividades de *insider trading* de até US\$ 1.000.000 ou três vezes o valor dos lucros auferidos ou perda evitada se for determinado que a sociedade ou uma "pessoa controladora" desconsiderou intencionalmente a probabilidade de que uma pessoa controladora violasse e não tomasse medidas para evitar a ação antes de sua ocorrência. A sociedade ou "pessoa controladora" violadora poderá também estar sujeita a penas criminais de até US\$ 2.500.000. A SEC está autorizada a pagar recompensas de até 10% de uma multa recuperada a pessoas que forneçam informações que levem à cobrança de uma multa. Além disso, *insiders* ou agentes que efetuam esse tipo de conduta com base em informações privilegiadas podem ser condenados a penas de até dez anos de prisão e multas criminais de até US\$ 1.000.000 (não importa quão pequeno possa ter sido o lucro). Finalmente, partes privadas também podem mover ações contra qualquer pessoa que compre ou venda valores mobiliários enquanto de posse de informações não públicas substanciais.

A Comissão de Valores Mobiliários do Brasil (CVM) também poderá imputar multas e penalidades criminais, e responsabilizar a Sociedade e qualquer infrator por práticas de *insider trading*.

4.3. Planos de Negociação de Ações segundo a Regra 10b5-1

Um plano de negociação de ações segundo a Regra 10b5-1 da SEC é um contrato, instrução ou plano escrito vinculativo e irrevogável com termos e condições específicos para a compra e venda dos valores mobiliários de uma sociedade aberta. Esse plano oferece aos colaboradores da Sociedade que estejam de posse de informações de *insider* uma defesa afirmativa contra uma futura demanda de que o *insider* tenha negociado ações enquanto estava de posse de informações não públicas substanciais, ressalvado que a negociação ocorra nos termos do plano. Quaisquer negociações das ações de um acionista institucional realizadas nos termos de um plano de negociação de ações segundo a Regra 10b5-1 da SEC aprovado de antemão pelo respectivo acionista institucional não estarão sujeitas a restrições de negociação sobre esta Política. Qualquer tal plano de negociação de ações deverá (1) expressamente especificar o preço e prazo das negociações, e fornecer uma fórmula ou instruções escritas com relação à maneira com que é determinado o número de ações a ser negociado, e (2) não permitir que um colaborador pessoa jurídica exerça qualquer influência subsequente sobre como, quando e se efetuar compras ou vendas, e (3) expressamente estipular que qualquer pessoa que implante as instruções de negociação do conselheiro, diretor ou colaborador não possa ter conhecimento de informações não públicas substanciais com relação à Sociedade ao efetuar a negociação.

Após celebrar um plano de negociação de ações que tenha sido aprovado de antemão pelo acionista institucional não poderá ser feita nenhuma alteração ou desvio no plano, tampouco poderá ser realizada nenhuma negociação das ações da Sociedade que não sejam de acordo com o plano. Não poderá ser dada nenhuma instrução a nenhum corretor ou negociador que altere o plano de qualquer maneira.

5. Comunicação com a Mídia, Órgãos Governamentais e Outros

Todas as questões de analistas de mercado ou investidores de valores mobiliários devem ser feitas ao Diretor-Presidente da RCB. Se um conselheiro, diretor ou colaborador receber uma questão de um órgão governamental ou regulatório sobre questões fora de sua área de responsabilidade ou sobre questões legislativas, as questões deverão ser dirigidas ao Responsável pelo Departamento Jurídico e *Compliance* da RCB. Questões gerais da mídia no Brasil deverão ser dirigidas ao Diretor-Presidente da RCB.

6. Respeito Mútuo

Todos os conselheiros, diretores e colaboradores da Sociedade têm o direito de ser tratados com respeito e não envolver-se em condutas que sejam ofensivas, hostis, intimidadoras ou inconsistentes com seus direitos pessoais. Qualquer pessoa afiliada de qualquer maneira à Sociedade que tenha atuado em violação da presente política poderá estar sujeita a medidas disciplinares apropriadas, inclusive reprimendas, destituição, afastamento ou processos quando garantido segundo as leis federais e estaduais.

Os colaboradores são tratados sem discriminação com relação à raça, cor, religião, sexo, origem nacional, idade, orientação sexual, estado civil ou condição de veterano de guerra, situação médica ou deficiência, ou qualquer situação protegida por lei. Qualquer colaborador que sinta que tenha estado sujeito à discriminação com base em qualquer situação protegida por lei ou que tenha estado sujeito a qualquer comportamento ou conduta ofensiva deverá discutir a questão com seu gerente, o Departamento Jurídico e *Compliance* ou o Departamento de Recursos Humanos. Para questões relatadas a um gerente, é de responsabilidade do gerente relatar esses incidentes ao Departamento Jurídico e *Compliance* e ao Departamento de Recursos Humanos de modo que uma investigação tempestiva possa ser realizada e medidas disciplinares tomadas, caso necessário. Todas essas questões serão imediatamente investigadas e tratadas da maneira mais confidencial possível. Incentivamos os colaboradores a levar à atenção do Departamento Jurídico e *Compliance* e/ou o Departamento de Recursos Humanos qualquer conduta discriminatória ou desrespeitosa à sua dignidade por parte de superiores, colegas, clientes, fornecedores ou qualquer pessoa ou pessoas relacionadas à Sociedade.

7. Assédio Sexual

A política da Sociedade dispõe que não será tolerada nenhuma forma de assédio sexual a colaboradores ou candidatos a vagas de emprego. Assédio sexual inclui insinuações sexuais não consentidas, solicitações de favores sexuais e demais condutas verbais, visuais ou físicas de natureza sexual. Assédio sexual também inclui, sem limitação, flertes, propostas ou insinuações sexuais não consentidas, assim como abuso verbal de natureza sexual, pressão sutil ou solicitações de atividades sexuais, toques desnecessários em qualquer pessoa, comentários verbais explícitos sobre o corpo de uma pessoa, palavras degradantes do ponto de vista sexual utilizadas para descrever uma pessoa, exposição no local de trabalho de objetos ou imagens sexualmente sugestivos, piadas sexualmente explícitas ou ataques físicos.

Nenhum conselheiro, diretor ou colaborador ameaçará ou insinuará, seja de forma explícita ou implícita,

que a recusa de um colaborador ou candidato em submeter-se a insinuações sexuais afetará de forma prejudicial o emprego, avaliação profissional, salário, adiantamento, atribuições, turnos ou qualquer outro aspecto profissional ou da carreira dessa pessoa. De forma semelhante, nenhum conselheiro, diretor ou colaborador prometerá, deixará implícito ou concederá qualquer tratamento preferencial a nenhum colaborador ou candidato que se envolva em condutas sexuais.

Qualquer colaborador que sinta que tenha sido vítima de assédio sexual por parte de qualquer supervisor, administrador, outro colaborador, cliente, fornecedor ou qualquer outra pessoa com relação ao seu vínculo empregatício deverá levar a questão à atenção imediata do seu gerente, o Departamento Jurídico e *Compliance* ou Departamento de Recursos Humanos. Para questões relatadas a um gerente, é de responsabilidade do gerente relatar esses incidentes ao Departamento Jurídico e *Compliance* e ao Departamento de Recursos Humanos. A Sociedade imediatamente investigará todas as alegações de assédio sexual de maneira confidencial assim que possível, bem como tomará todas as medidas corretivas apropriadas, conforme garantido.

Após investigação, qualquer colaborador que tenha se envolvido em assédio sexual em violação da presente política estará sujeito a sanções apropriadas, que podem inclusive resultar em demissão.

8. Política de Namoro

A Sociedade não incentiva relacionamentos pessoais de namoro entre seus colaboradores, porém não os proíbe e recomenda que os colaboradores envolvidos em relações de namoro sempre comuniquem tal fato ao Departamento de Recursos Humanos da Sociedade. Considerando que as relações da Sociedade com seus colaboradores estão baseadas, dentre outros, em fatores de meritocracia pessoal apurada mediante avaliação de desempenho periódico, o que redundará em promoções, aumentos salariais e demais outras vantagens decorrentes da relação de emprego, relacionamentos pessoais de namoro entre colaboradores do mesmo departamento ou vinculados por níveis hierárquicos de subordinação direta ou indireta não serão permitidos. Caso dois ou mais colaboradores iniciem um relacionamento pessoal de namoro dentro do mesmo departamento, e/ou que estejam vinculados por níveis hierárquicos de subordinação, deverão comunicar tempestivamente ao Departamento de Recursos Humanos. A Sociedade reserva-se no direito de realocar os colaboradores que, envolvidos em relação de namoro, serem do mesmo departamento ou estiverem vinculados por níveis hierárquicos de subordinação, ainda que indireta.

9. Saúde e Segurança

A Sociedade envida todos os esforços para fornecer a cada colaborador um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cada colaborador tem a responsabilidade de manter um local de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores seguindo regras e práticas relativas à saúde e segurança, bem como relatar a ocorrência de acidentes, ferimentos e práticas, condições ou equipamentos inseguros.

Não são permitidos comportamentos violentos ou ameaçadores. Os colaboradores devem comparecer ao trabalho em condições de cumprir suas atribuições, sem influência de drogas ilegais ou álcool. Não será tolerado o uso de drogas ilegais ou álcool no local de trabalho.

10. Treinamento e Responsabilidade

Cada colaborador da Sociedade deve participar do treinamento de ética e preencher um questionário sobre

ética pelo menos anualmente. Todos os gerentes, dentro de sua área de responsabilidade, serão responsáveis por explicar o presente Código de modo a garantir que o colaborador tenha conhecimento dele e o cumpra. Os gerentes também são responsáveis por executar este Código dentro de sua área de responsabilidade. A Sociedade periodicamente circulará avisos lembrando todos os colaboradores sobre suas obrigações segundo este Código. Além disso, poderá ser exigida certificação escrita relativa ao cumprimento do Código dos conselheiros, diretores ou colaboradores designados pelo Presidente do Conselho e/ou o Presidente da Sociedade.

11. Responsabilidade por Fornecimento de Relatórios

Para garantir que violações do presente Código não resultem em danos à Sociedade ou seus conselheiros, diretores e colaboradores, é essencial que a administração da Sociedade tenha conhecimento dessas violações. Portanto, incentivamos os conselheiros, diretores e colaboradores a discutir com os gerentes ou diretores executivos da Sociedade quaisquer preocupações que possam ter com relação à interpretação e aplicação do presente Código. Qualquer conduta efetiva ou potencial que um conselheiro, diretor ou colaborador descubra e que razoavelmente acredite que possa ser uma violação do presente Código deverá ser imediatamente relatada a um gerente ou diretor executivo da Sociedade, ou se necessário, ao Presidente da Sociedade, o presidente do Conselho ou, se apropriado, o conselho de administração ou seu conselho fiscal. A não notificação à Sociedade de uma potencial ou efetiva violação é em si uma violação do presente Código. Os conselheiros, diretores e colaboradores devem cooperar com investigações internas de improbidade.

A RCB também criou e divulgou um Canal de Ética confidencial disponível para relato de suspeitas de violações da política ou atividade antiética. O Canal de Ética funciona 24 horas por dia, sete dias por semana e é claramente postado na Intranet da RCB.

12. Execução

A violação do presente Código pode resultar em medidas disciplinares, inclusive destituição do cargo ou demissão. Há também a possibilidade de processos judiciais, caso necessário, para recuperar o valor de quaisquer gastos impróprios, quaisquer lucros realizados pelo conselheiro, diretor ou colaborador em violação, bem como qualquer prejuízo financeiro sofrido pela Sociedade. Em circunstâncias apropriadas, as violações do presente Código serão relatadas à autoridade aplicável.

13. Inexistência de Retaliação

A Sociedade não tolerará nenhuma retaliação contra qualquer pessoa que forneça informações de boa-fé a uma Sociedade ou autoridade policial com relação a uma possível violação das leis, regulamentações ou deste Código. Qualquer colaborador ou conselheiro que viole a presente regra poderá estar sujeito a penas civis, criminais e administrativas, bem como medidas disciplinares, que podem incluir demissão.

14. Pessoas Cobertas

O presente Código se aplica conselheiros, diretores e colaboradores da Sociedade. Com relação à negociação de valores mobiliários pessoal e outras determinadas questões descritas no presente Código, o Código também se aplica a cônjuges, familiares e outros que morem em seus lares. Especialmente, os conselheiros,

diretores e colaboradores da Sociedade não podem passar indiretamente por um familiar o que não podem fazer diretamente. Portanto, todas as referências no Código aos conselheiros, diretores e colaboradores da Sociedade incluem essas pessoas, bem como, quando apropriado, seus familiares imediatos.

15. Renúncias

Qualquer renúncia do Código para colaboradores que não sejam diretores ou conselheiros será comunicada imediatamente aos diretores executivos e conselheiros da Sociedade. Qualquer renúncia deste Código para diretores ou conselheiros poderá ser feita somente pelos membros independentes do Conselho ou comitê do Conselho de conselheiros independentes e será imediatamente divulgada conforme exigido por lei ou regulamentações de bolsas de valores.