

SMART Global Holdings, Inc.
Code of Business Conduct and Ethics
Adopted May 30, 2017

SMART Global Holdings, Inc.
Código de Ética e de Conduta nos Negócios
Adotado em 30 de maio de 2017
(traduzido para o Português em 2 de junho de 2018)

1. Introduction

This Code of Business Conduct and Ethics (“Code”) has been adopted by the Board of Directors (the “Board” of SMART Global Holdings, Inc. (together with its subsidiaries, the “Company”) and summarizes the standards that must guide our actions. While covering a wide range of business practices and procedures, these standards cannot and do not cover every issue that may arise, or every situation where ethical decisions must be made, but rather set forth key guiding principles that represent Company policies and establish conditions for employment at the Company.

We must strive to foster a culture of honesty and accountability. Our commitment to the highest level of ethical conduct should be reflected in all of the Company’s business activities including, but not limited to, relationships with employees, customers, suppliers, competitors, the government, the public, and our shareholders. All of our employees, officers and directors must conduct themselves according to the language and spirit of this Code and seek to avoid even the appearance of improper behavior. Even well-intentioned actions that violate the law or this Code may result in negative consequences for the Company and for the individuals involved.

One of our Company’s most valuable assets is our reputation for integrity, professionalism and fairness. We should all recognize that our actions are the foundation of our reputation and adhering to this Code and applicable law is imperative.

2. Compliance with Laws, Rules and Regulations

We are strongly committed to conducting our business affairs with honesty and integrity and in full compliance with all applicable laws, rules and regulations. No employee, officer or director of the Company shall commit an illegal or unethical act, or

1. Introdução

Este Código de Ética e de Conduta nos Negócios (“Código”) foi adotado pelo Conselho de Administração (o “Conselho”) da SMART Global Holdings, Inc. (em conjunto com suas subsidiárias, a “Companhia”) e resume os padrões que devem guiar nossas ações. Embora abranjam uma variedade de práticas e procedimentos nos negócios, esses padrões não conseguem abranger, e por isso não abrangem, todos os assuntos que possam surgir, ou toda situação na qual uma decisão ética precisará ser tomada. Esses padrões estabelecem os princípios essenciais que representam as políticas da Companhia e estabelecem condições para a relação de trabalho na Companhia.

Devemos nos esforçar ao máximo para criar uma cultura de honestidade e responsabilidade. Nosso comprometimento com o mais elevado padrão de conduta ética deve ser refletido em todos os negócios na Companhia, incluindo, mas não se limitando, o relacionamento com empregados, clientes, fornecedores, concorrentes, governo, público em geral e nossos acionistas. Todos os nossos empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês devem agir de acordo com os ideais e com o espírito deste Código, e devem evitar até mesmo passar a impressão de comportamento inapropriado. Mesmo ações bem intencionadas que violem a Lei ou este Código podem resultar em consequências negativas para a Companhia e para os indivíduos envolvidos.

Um dos nossos bens mais valiosos é a nossa reputação de integridade, profissionalismo e equidade. Devemos reconhecer que nossas ações são o alicerce da nossa reputação e é imperativo obedecer a este Código e às Leis aplicáveis.

2. Conformidade com as Leis, Normas e Regulamentos

Nós, firmemente, comprometemo-nos a conduzir nossos negócios com honestidade e integridade e em total conformidade com todas as leis, normas e regulamentos aplicáveis. Nenhum empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês da

instruct others to do so, for any reason.

Companhia poderá cometer um ato ilegal ou antiético, ou instruir outros a cometê-lo, por motivo algum.

3. Trading on Inside Information

Using non-public, Company information to trade in securities, or providing a family member, friend or any other person with a “tip”, is illegal. All non-public, company information should be considered inside information and should never be used for personal gain. You are required to familiarize yourself and comply with the Company’s Statement of Policy Concerning Trading in Company Securities, copies of which are distributed to all employees, officers and directors and are available from the legal department. You should contact the legal department with any questions about your ability to buy or sell securities.

3. Negociações com Informações Privilegiadas

É ilegal usar informações da Companhia que não sejam públicas para negociar valores mobiliários, ou dar uma “dica” a membros da família, amigos ou a qualquer outra pessoa. Todas as informações que não são de conhecimento público devem ser consideradas informações privilegiadas da Companhia e nunca devem ser usadas para benefício próprio. Você deve se familiarizar e cumprir a Política de Negociações de Valores Mobiliários da Companhia, cujas cópias são distribuídas a todos os empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês da Companhia, e estão disponíveis no Departamento Jurídico. Você deve contatar o Departamento Jurídico em caso de quaisquer dúvidas sobre a possibilidade de vender ou comprar valores mobiliários da Companhia.

4. Protection of Confidential Proprietary Information

Confidential proprietary information generated and gathered in our business is a valuable Company asset. Protecting this information plays a vital role in our continued growth and ability to compete, and all proprietary information should be maintained in strict confidence, except when disclosure is authorized by the Company or required by law.

Proprietary information includes all non-public information that might be useful to competitors or that could be harmful to the Company, its customers or its suppliers if disclosed. Intellectual property, such as trade secrets, patents, trademarks and copyrights, as well as business, research and new product plans, objectives and strategies, records, databases, salary and benefits data, employee medical information, customer, employee and suppliers lists and any unpublished financial or pricing information must also be protected.

Unauthorized use or distribution of proprietary information violates Company policy and could be illegal. Such use or distribution could result in

4. Proteção das Informações Confidenciais

Informações Confidenciais geradas e colhidas em nosso negócio são um bem valioso da Companhia. Proteger essas informações tem um papel vital no nosso contínuo crescimento e na nossa capacidade competitiva. Portanto, toda informação privilegiada deve ser mantida em absoluto sigilo, exceto quando a sua divulgação for autorizada pela Companhia ou determinada por Lei.

Informações Confidenciais incluem todas as informações que não são de conhecimento público e que, se divulgadas, possam ser úteis a concorrentes ou causar danos à Companhia, seus clientes ou seus fornecedores. Também devem ser protegidos a propriedade intelectual (tais como segredos comerciais, patentes, marcas registradas e direitos autorais); planos de negócios, de pesquisas e de novos produtos; objetivos e estratégias; registros, bases de dados e informações sobre salários e benefícios; informações médicas dos empregados; listas de clientes, de empregados e de fornecedores; e quaisquer informações financeiras ou sobre preços não divulgadas pela Companhia.

O uso não autorizado ou a distribuição de informações confidenciais violam a política da Companhia e podem ser ilegais. Esse uso ou

negative consequences for both the Company and the individuals involved, including potential legal and disciplinary actions. We respect the property rights of other companies and their proprietary information and require our employees, officers and directors to observe such rights.

Your obligation to protect the Company's proprietary and confidential information continues even after you leave the Company, and you must return all proprietary information in your possession upon leaving the Company.

The provisions of this Section 4 are qualified in their entirety by reference to Section 11.

5. Conflicts of Interest

Our employees, officers and directors have an obligation to act in the best interest of the Company. All employees, officers and directors should endeavor to avoid situations that present a potential or actual conflict between their interest and the interest of the Company.

A "conflict of interest" occurs when a person's private interest interferes in any way, or even appears to interfere, with the interest of the Company, including its subsidiaries and affiliates. A conflict of interest may arise when an employee, officer or director takes an action or has an interest that may make it difficult for him or her to perform his or her work objectively and effectively. Conflicts of interest may also arise when an employee, officer or director (or his or her family members) receives improper personal benefits as a result of the employee's, officer's or director's position in the Company.

Although it would not be possible to describe every situation in which a conflict of interest may arise, the following are examples of situations that may constitute a conflict of interest:

- working, in any capacity, for a competitor, customer or supplier while employed by the Company;
- accepting gifts of more than modest value or receiving personal discounts (if such discounts

distribuição podem resultar em consequências negativas tanto para a Companhia quanto para os indivíduos envolvidos, incluindo potenciais medidas legais e disciplinares. Nós respeitamos os direitos de propriedade de outras empresas e suas informações confidenciais, e exigimos o mesmo de nossos empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês da Companhia.

Sua obrigação de proteger as informações privilegiadas e confidenciais da Companhia continuará mesmo quando você deixar a Companhia, e você deverá devolver toda informação confidencial que estiver em seu poder quando a deixar.

As previsões desta Seção 4 são totalmente aplicáveis à Seção 11, por referência.

5. Conflitos de interesse

Nossos empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês têm a obrigação de agir no melhor interesse da Companhia. Todos os empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês devem evitar situações que apresentem, ou possam apresentar, conflito entre seus interesses e os da Companhia.

Um "conflito de interesse" ocorre quando um interesse pessoal interfere, de qualquer forma, ou mesmo aparenta interferir, com o interesse da Companhia, incluindo suas subsidiárias e afiliadas. Um conflito de interesse pode surgir quando um empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês da Companhia age, ou tem um interesse, que possa comprometer o cumprimento de seu trabalho de forma objetiva e eficaz. Conflitos de interesse também podem surgir quando um empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês (ou membros de sua família) recebe um benefício pessoal inapropriado em razão do cargo do empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês na Companhia.

Embora não seja possível descrever toda situação que possa resultar em um conflito de interesse, os exemplos a seguir retratam situações que podem constituir conflitos de interesse:

- trabalhar, de qualquer forma, para um concorrente ou fornecedor enquanto for empregado da Companhia;
- aceitar, de um concorrente, cliente ou fornecedor, presentes acima de valores

are not generally offered to the public) or other benefits as a result of your position in the Company from a competitor, customer or supplier;

- competing with the Company for the purchase or sale of property, products, services or other interests;
- having an interest in a transaction involving the Company, a competitor, a customer or supplier (other than as an employee, officer or director of the Company and not including routine investments in publicly traded companies);
- receiving a loan or guarantee of an obligation as a result of your position with the Company;
- directing business to a supplier owned or managed by, or which employs, a relative or friend.

Situations involving a conflict of interest may not always be obvious or easy to resolve. You should report actions that may involve a conflict of interest to the legal department.

In order to avoid conflicts of interests, the senior executive officers and directors must disclose to the Chief Legal Officer or General Counsel any material transaction or relationship that reasonably could be expected to give rise to such a conflict, and the Chief Legal Officer or General Counsel shall notify the Nominating and Corporate Governance Committee of any such disclosure. Conflicts of interests involving the Chief Legal Officer or General Counsel and directors shall be disclosed to the Nominating and Corporate Governance Committee.

6. Protection and Proper Use of Company Assets

Protecting Company assets against loss, theft or other misuse is the responsibility of every employee, officer and director. Loss, theft and misuse of Company assets directly impact our profitability. Any suspected loss, misuse or theft should be reported to a manager/supervisor or the legal department.

modestos ou receber descontos pessoais (se tais descontos não forem oferecidos ao público em geral) ou qualquer outro benefício em razão de seu cargo na Companhia;

- concorrer com a Companhia na compra ou venda de produtos e/ou serviços, ou em qualquer outro interesse;
- ter interesse diverso daquele decorrente do fato de ser um empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês da Companhia, e que não se relacionem com investimentos rotineiros em empresas de capital aberto, em uma transação envolvendo a Companhia, um concorrente, um cliente ou fornecedor;
- receber um empréstimo ou garantia por uma obrigação em razão de seu cargo na Companhia;
- direcionar negócios para um fornecedor que seja de propriedade, ou que seja dirigido ou que empregue um parente ou amigo.

Situações envolvendo conflito de interesse podem não ser óbvias ou fáceis de resolver. Você deve informar situações que possam envolver um conflito de interesse ao Departamento Jurídico.

Visando a evitar conflitos de interesse, os executivos sêniores e os diretores devem informar ao *Chief Legal Officer* ou ao Diretor Jurídico qualquer transação material ou relacionamento que, razoavelmente, possa gerar tal conflito, e o *Chief Legal Officer* ou ao Diretor Jurídico deve informar ao Comitê de Governança Corporativa a respeito dessa informação. Conflitos de interesse envolvendo o *Chief Legal Officer* ou o Diretor Jurídico e outros membros dos conselhos e comitês da Companhia devem ser informados ao Comitê de Governança Corporativa.

6. Proteção e Uso Adequado dos Bens da Companhia

Proteger os bens da Companhia contra perdas, furto ou mau uso é de responsabilidade de cada empregado, executivo e membro dos conselhos e comitês. Perdas, furtos e mau uso dos bens da Companhia impactam diretamente a nossa rentabilidade. Qualquer suspeita de perda, mau uso ou furto deve ser reportada a um supervisor, gerente ou ao Departamento Jurídico.

The sole purpose of the Company's equipment, vehicles, supplies and technology is the conduct of our business. They may only be used for Company business consistent with Company guidelines

A única finalidade dos equipamentos, veículos, abastecimentos e tecnologia da Companhia é a condução do nosso negócio. Eles devem ser usados apenas para os propósitos da Companhia e em consonância com as suas diretrizes.

7. Corporate Opportunities

Employees, officers and directors are prohibited from taking for themselves business opportunities that are discovered through the use of corporate property, information or position. No employee, officer or director may use corporate property, information or position for personal gain, and no employee, officer or director may compete with the Company. Competing with the Company may involve engaging in the same line of business as the Company, or any situation where the employee, officer or director takes away from the Company opportunities for sales or purchases of products, services or interests. Employees, officers and directors owe a duty to the Company to advance its legitimate interests when the opportunity to do so arises.

7. Oportunidades Empresariais

Empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês da Companhia são proibidos de se apropriar de oportunidades de negócios das quais tiver conhecimento em razão do uso de bens da Companhia, de informações privilegiadas ou do cargo ocupado na Companhia. Nenhum empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês pode usar bens da Companhia, informações privilegiadas ou o cargo ocupado para benefícios próprios, e também não poderão concorrer com a Companhia. Concorrer com a Companhia pode envolver atuar no mesmo ramo de negócios da Companhia, ou qualquer situação na qual o empregado, executivo ou membro dos conselhos e comitês tiram da Companhia a oportunidade de vender ou comprar produtos, serviços ou participações. Empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês têm o dever de permitir que a Companhia avance com seus interesses legítimos quando houver oportunidade.

8. Fair Dealing

Each employee, officer and director of the Company should endeavor to deal fairly with customers, suppliers, competitors, the public and one another at all times and in accordance with ethical business practices. No one should take unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts or any other unfair dealing practice. No bribes, kickbacks or other similar payments in any form shall be made directly or indirectly to or for anyone for the purpose of obtaining or retaining business or obtaining any other favorable action. The Company and any employee, officer or director involved may be subject to disciplinary action as well as potential civil or criminal liability for violation of this policy.

8. Negociação Justa

Cada empregado, executivo e membro dos conselhos e comitês deve se esforçar para sempre negociar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes, com o público e quaisquer terceiros, e de acordo com as práticas empresariais éticas. Ninguém deve obter vantagem indevida do outro por meio de manipulação, ocultação, uso abusivo de informações privilegiadas, declaração falsa ou qualquer outra forma de prática desleal. Não devem ser oferecidos suborno, propina ou quaisquer outros pagamentos similares, sob nenhuma forma, seja direta ou indiretamente, para qualquer um, com o propósito de obter ou manter negócios, ou obter qualquer ação favorável. A Companhia, bem como qualquer empregado, executivo ou membro de seus conselhos e comitês envolvido, estarão sujeitos às medidas disciplinares e potencial responsabilização civil ou criminal em decorrência da violação desta Política.

Occasional business gifts to, or entertainment of, non-government employees in connection with

Presentes institucionais esporádicos ou entretenimento para empregados não-

business discussions or the development of business relationships are generally deemed appropriate in the conduct of Company business. However, these gifts should be given infrequently and their value should be modest. Gifts or entertainment in any form that would likely result in a feeling or expectation of personal obligation should not be extended or accepted

Practices that are acceptable in a commercial business environment may be against the law or the policies governing federal, state or local government employees. Therefore, no gifts or business entertainment of any kind may be given to any government employee without the prior approval of a manager/supervisor or the legal department.

Except in certain limited circumstances, the Foreign Corrupt Practices Act (“FCPA”) prohibits giving anything of value directly or indirectly to any “foreign official” for the purpose of obtaining or retaining business. When in doubt as to whether a contemplated payment or gift may violate the FCPA, contact a manager/supervisor or the legal department before taking any action.

9. Quality of Public Disclosures

The Company has a responsibility to provide full and accurate information in our public disclosures, in all material respects, about the Company’s financial condition and results of operations. Our reports and documents filed with or submitted to the Securities and Exchange Commission and our other public communications shall include full, fair, accurate, timely and understandable disclosure, and the Company has established a Disclosure Committee consisting of senior management to assist in monitoring such disclosures.

10. Compliance with This Code and Reporting Any Illegal or Unethical Behavior

All employees, directors and officers are expected to comply with all of the provisions of this Code. The

governamentais e em conexão com os negócios ou com o desenvolvimento de relações de negócios são, normalmente, considerados apropriados durante a condução dos negócios da Companhia. Contudo, esses presentes não devem ser frequentes e seu valor deve ser modesto. Presentes ou entretenimento que de qualquer forma possa resultar na expectativa de uma obrigação pessoal não devem ser oferecidos e nem aceitos.

Práticas aceitáveis no meio comercial podem ser contra a lei ou contra as nossas políticas no que se refere a funcionários da administração pública federal, estadual e municipal. Portanto, nenhum presente ou entretenimento de nenhum tipo ser dado a um oficial de governo/membro da administração pública (“membro da administração pública”) sem a prévia aprovação do gestor ou do Departamento Jurídico.

Exceto em determinadas e restritas circunstâncias, a Lei sobre a Prática de Corrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act - “FCPA”) proíbe oferecer qualquer valor, direta ou indiretamente, para qualquer membro da administração pública estrangeira com o propósito de obter ou manter negócios. Quando houver dúvidas se um pagamento ou um presente pode violar o FCPA, contate um supervisor/gerente ou o Departamento Jurídico antes de tomar qualquer ação.

9. Qualidade das Divulgações Públicas

A Companhia tem a responsabilidade de prover informações completas e precisas em nossas divulgações públicas, em todos aspectos relevantes, sobre a condição financeira da Companhia e sobre os resultados de sua operação. Nossos relatórios e documentos arquivados na, ou submetidos à, Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos (*Securities and Exchange Commission*) e nossos comunicados públicos devem ser completos, justos, precisos, tempestivos e compreensíveis, e a Companhia estabeleceu um Comitê de Divulgação formada por executivos sêniores para auxiliar no monitoramento de tais divulgações.

10. Conformidade com este Código e Comunicando Qualquer Comportamento Ilegal ou Antiético

É esperado que todos os empregados, diretores e membros dos conselhos e comitês da Companhia

Code will be strictly enforced and violations will be dealt with immediately, including by subjecting persons to corrective and/or disciplinary action such as dismissal or removal from office. Violations of the Code that involve illegal behavior will be reported to the appropriate authorities.

Situations which may involve a violation of ethics, laws, rules, regulations or this Code may not always be clear and may require the exercise of judgment or the making of difficult decisions. Employees, officers and directors should promptly report any concerns about a violation of ethics, laws, rules, regulations or this Code to their supervisors/managers or the legal department or, in the case of accounting, internal accounting controls or auditing matters, the Audit Committee of the Board of Directors. Interested parties may also communicate directly with the Company's non-management directors through contact information located in the Company's annual report on Form 10-K.

Any concerns about a violation of ethics, laws, rules, regulations or this Code by any senior executive officer or director should be reported promptly to the Chief Legal Officer or General Counsel, and the Chief Legal Officer or General Counsel shall notify the Nominating and Corporate Governance Committee of any violation. Any such concerns involving the Chief Legal Officer or General Counsel should be reported to the Nominating and Corporate Governance Committee. Reporting of such violations may also be done anonymously through our anonymous whistleblower system (<https://smartm.alertline.com/gcs/welcome>) or in writing to our Chief Legal Officer or General Counsel. An anonymous report should provide enough information about the incident or situation to allow the Company to investigate properly. If concerns or complaints require confidentiality, including keeping an identity anonymous, the Company will endeavor to protect this confidentiality, subject to applicable law, regulation or legal proceedings.

The Company encourages all employees, officers and directors to report any suspected violations

cumpram todas as disposições deste Código. Este Código será rigorosamente aplicado e violações serão tratadas imediatamente, inclusive sujeitando os envolvidos às ações corretivas e/ou disciplinares, tais como demissão ou destituição de cargo. Violações deste Código por comportamento ilegal serão relatadas às autoridades competentes.

Situações que envolvam violação ética, das leis, das normas, dos regulamentos ou deste Código, nem sempre podem ser claras ou podem exigir um difícil julgamento ou tomada de uma decisão difícil. Empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês da Companhia devem informar prontamente quaisquer preocupações acerca de violação ética, das leis, das normas, dos regulamentos ou deste Código para seu gerente ou para o Departamento Jurídico ou, no caso de controles contábeis internos ou assuntos de auditoria, para o Comitê de Auditoria do Conselho de Administração. As partes interessadas também deverão se comunicar diretamente com os membros independentes dos conselhos e comitês da Companhia por meio do relatório anual do Formulário 10-K.

Quaisquer preocupações sobre uma violação ética, das leis, das normas, dos regulamentos ou deste Código por qualquer executivo sênior, diretor ou membro dos conselhos e comitês da Companhia deverão ser informadas prontamente ao *Chief Legal Officer* ou ao Diretor Jurídico, e o *Chief Legal Officer* ou Diretor Jurídico deve notificar esta violação ao Comitê de Governança Corporativa. Quaisquer preocupações deste tipo envolvendo o *Chief Legal Officer* ou o Diretor Jurídico devem ser relatadas ao Comitê de Governança Corporativa. O relato dessas violações também poder ser feito de forma anônima pelo nosso canal de denúncias (<https://smartm.alertline.com/gcs/welcome>) ou por escrito para o *Chief Legal Officer* ou Diretor Jurídico. Uma denúncia anônima deve conter informações suficientes sobre o incidente ou situação, de modo a permitir que a Companhia investigue o fato apropriadamente. Se preocupações ou reclamações exigirem confidencialidade, inclusive de manutenção do anonimato, a Companhia se empenhará em proteger essa confidencialidade, sujeitando-se às leis ou procedimentos legais aplicáveis.

A Companhia encoraja todos os empregados, executivos e membros dos seus conselhos e

promptly and intends to thoroughly investigate any good faith reports of violations. The Company will not tolerate any kind of retaliation for reports or complaints regarding misconduct that were made in good faith. Open communication of issues and concerns by all employees without fear of retribution or retaliation is vital to the successful implementation of this Code. All employees, officers and directors are required to cooperate in any internal investigations of misconduct and unethical behavior.

The Company recognizes the need for this Code to be applied equally to everyone it covers. The Chief Legal Officer or General Counsel of the Company will have primary authority and responsibility for the enforcement of this Code, subject to the supervision of the Nominating and Corporate Governance Committee, or, in the case of accounting, internal accounting controls or auditing matters, the Audit Committee of the Board of Directors, and the Company will devote the necessary resources to enable the Chief Legal Officer or General Counsel to establish such procedures as may be reasonably necessary to create a culture of accountability and facilitate compliance with the Code. Questions concerning this Code should be directed to the legal department.

The provisions of this Section 10 are qualified in their entirety by reference to Section 11.

11. Reporting Violations to a Governmental Agency

You understand that you have the right to:

- report possible violations of state or federal law or regulation that have occurred, are occurring, or are about to occur to any governmental agency or entity, or self-regulatory organization;
- cooperate voluntarily with, or respond to any inquiry from, or provide testimony before any self-regulatory organization or any other federal, state or local regulatory or law enforcement authority;

comitês a relatar prontamente qualquer suspeita de violação e tem a intenção de investigar rigorosamente quaisquer denúncias feitas de boa-fé. A Companhia não tolerará qualquer tipo de retaliação por denúncias ou reclamações relacionadas à má conduta que tiverem sido feitas de boa-fé. Comunicação franca de questões e preocupações por todos os empregados sem medo de retaliação é vital para o sucesso da implementação deste Código. Todos os empregados, executivos e membros dos conselhos e comitês da Companhia devem cooperar com qualquer investigação interna de má conduta ou de comportamento antiético.

A Companhia reconhece a necessidade deste Código ser aplicado de forma equitativa a todos aqueles que ele abrange. O *Chief Legal Officer* ou o Diretor Jurídico da Companhia terá a autoridade e responsabilidade inicial pela aplicação deste Código, sujeito à supervisão do Comitê de Governança Corporativa, ou, no caso de controles internos contábeis ou questões de auditoria, ao Comitê de Auditoria do Conselho de Administração, e a Companhia oferecerá os recursos necessários para que o *Chief Legal Officer* ou Diretor Jurídico estabeleça os procedimentos razoavelmente necessários para a criação de uma cultura de responsabilidade e para facilitar o cumprimento do Código. Dúvidas referentes a este Código devem ser direcionadas ao Departamento Jurídico.

As previsões desta Seção 10 são totalmente aplicáveis à Seção 11, por referência.

11. Denunciando Violações para uma Autoridade Governamental

Esteja ciente de que você tem o direito de:

- denunciar possíveis violações às leis ou normas federais, estaduais ou municipais que ocorreram, estão ocorrendo, ou estão na iminência de ocorrer, para qualquer autoridade governamental competente, ou qualquer agência regulatória ou de auto-regulamentação;
- cooperar voluntariamente com, ou responder qualquer investigação de, ou testemunhar perante qualquer agência regulatória, de auto-regulação ou autoridade governamental, ou autoridade legal;

- make reports or disclosures to law enforcement or a regulatory authority without prior notice to, or authorization from, the Company; and
- respond truthfully to a valid subpoena.
- fazer relatórios ou divulgações obrigatórios por lei ou para uma agência reguladora sem notificar previamente ou sem autorização da Companhia; e
- responder de boa-fé a uma intimação válida.

You have the right to not be retaliated against for reporting, either internally to the company or to any governmental agency or entity or self-regulatory organization, information which you reasonably believe relates to a possible violation of law. It is a violation of federal law to retaliate against anyone who has reported such potential misconduct either internally or to any governmental agency or entity or self-regulatory organization. Retaliatory conduct includes discharge, demotion, suspension, threats, harassment, and any other manner of discrimination in the terms and conditions of employment because of any lawful act you may have performed. It is unlawful for the company to retaliate against you for reporting possible misconduct either internally or to any governmental agency or entity or self-regulatory organization.

Notwithstanding anything contained in this Code or otherwise, you may disclose confidential Company information, including the existence and terms of any confidential agreements between yourself and the Company (including employment or severance agreements), to any governmental agency or entity or self-regulatory organization.

The Company cannot require you to withdraw reports or filings alleging possible violations of federal, state or local law or regulation, and the company may not offer you any kind of inducement, including payment, to do so.

Your rights and remedies as a whistleblower protected under applicable whistleblower laws, including a monetary award, if any, may not be waived by any agreement, policy form, or condition of employment, including by a predispute arbitration agreement.

Even if you have participated in a possible violation of law, you may be eligible to participate in the confidentiality and retaliation protections afforded under applicable whistleblower laws, and you may also be eligible to receive an award under such laws.

Você tem o direito a não sofrer retaliação por denunciar, seja internamente para a Companhia, seja para qualquer autoridade governamental competente ou organização regulatória ou de auto-regulação, aquilo que você razoavelmente acredita se relacionar a possíveis violações legais. É uma violação da lei retaliar qualquer um que denunciar uma má conduta em potencial, seja esta denúncia interna ou a uma autoridade governamental ou agência reguladora. Retaliação inclui demissão, rebaixamento, suspensão, ameaças, assédio e qualquer outra forma de discriminação aos termos e condições do contrato de trabalho em razão de qualquer ação legal que você tenha realizado. É ilegal a Companhia retaliar você por denunciar, internamente ou a uma autoridade governamental ou a uma agência regulatória ou de auto-regulação, uma possível má conduta.

Não obstante o contido neste Código, você pode revelar informações confidenciais da Companhia, incluindo a existência e os termos de qualquer acordo de confidencialidade entre você e a Companhia (incluindo contratos de trabalho ou de rescisão de contrato de trabalho) para qualquer autoridade governamental ou agência regulatória.

A Companhia não pode exigir que você retire uma denúncia alegando possível violação de lei ou norma federal, estadual ou municipal, e a Companhia não pode oferecer nenhum tipo de recompensa, incluindo pagamento, para fazer isso.

Seu direito à proteção na qualidade de denunciante é assegurado por Lei, inclusive o direito de recebimento de prêmio, se aplicável, e não pode ser renunciado por meio de nenhum tipo de acordo, política, condição de emprego ou por um contrato de arbitragem pré-litígio.

Ainda que você tenha participado de uma possível violação da Lei, você é elegível às proteções de confidencialidade e de não-retaliação previstas pelas aplicáveis leis de proteção ao denunciante, e você também poderá ser elegível a receber uma recompensa, de acordo com essas leis.

12. Waivers and Amendments

Any waiver of the provisions in this Code for executive officers or directors may only be granted by the Board of Directors and will be disclosed to the Company's shareholders within four business days. Any waiver of this Code for other employees may only be granted by the legal department. Amendments to this Code must be approved by the Nominating and Corporate Governance Committee and Board of Directors and amendments of the provisions in this Code applicable to the CEO and the senior financial officers will also be promptly disclosed to the Company's shareholder.

12. Tolerância e Aditamentos

Qualquer tolerância à aplicação das disposições deste Código por parte dos executivos ou membros dos conselhos e comitês da Companhia poderá ser concedida somente pelo Conselho de Administração e será divulgada aos acionistas da Companhia em até quatro dias úteis. Qualquer tolerância na aplicação deste Código por parte de outros empregados somente será concedida pelo Departamento Jurídico. Aditamentos a este Código devem ser aprovados pelo Comitê de Governança Corporativa e pelo Conselho de Administração e aditamentos às disposições deste Código aplicáveis ao CEO e aos diretores financeiros sêniores serão prontamente divulgados aos acionistas da Companhia.

13. Equal Opportunity, Non-Discrimination and Fair Employment

The Company's policies for recruitment, advancement and retention of employees forbid discrimination on the basis of any criteria prohibited by law, including but not limited to race, sex and age. Our policies are designed to ensure that employees are treated, and treat each other, fairly and with respect and dignity. In keeping with this objective, conduct involving discrimination or harassment of others will not be tolerated. All employees are required to comply with the Company's policy on equal opportunity, non-discrimination and fair employment, copies of which were distributed and are available from the legal department.

13. Oportunidades Iguais, Não Discriminação e Relação de Trabalho Justa

As políticas de recrutamento, promoção e retenção de empregados da Companhia proíbem a discriminação baseada em quaisquer critérios proibidos por Lei, incluindo, mas não se limitando a, raça, sexo, e idade. Nossas políticas são elaboradas para assegurar que os empregados sejam tratados, e tratem uns aos outros, de forma justa, respeitosa e digna. Ao manter este objetivo, condutas que envolvam discriminação ou assédio não serão toleradas. Todos os empregados são obrigados a cumprir a política da Companhia relativa à igualdade de oportunidade, não discriminação e relação de trabalho justa. Cópias dessa política foram distribuídas e estão disponíveis no Departamento Jurídico.

14. Compliance with Antitrust Laws

The antitrust laws prohibit agreements among competitors on such matters as prices, terms of sale to customers and allocating markets or customers. Antitrust laws can be very complex, and violations may subject the Company and its employees to criminal sanctions, including fines, jail time and civil liability. If you have any questions, consult the legal department.

14. Conformidade com as Leis Concorrenciais

As Leis Concorrenciais proíbem acordos entre concorrentes sobre questões de preço, condições para venda ao cliente e distribuição de mercados ou clientes. As Leis Concorrenciais podem ser bem complexas e suas violações podem sujeitar a Companhia e seus empregados a sanções criminais, incluindo multas e prisão, além de responsabilidade civil. Se você tiver qualquer dúvida sobre o tema, consulte o Departamento Jurídico.

15. Political Contributions and Activities

Any political contributions made by or on behalf of the Company and any solicitations for political contributions of any kind must be lawful and in

15. Contribuições e Atividades Políticas

Qualquer contribuição política feita por ou em nome da Companhia e solicitações de contribuição política de qualquer espécie devem ser permitidas

compliance with Company policies. This policy applies solely to the use of Company assets and is not intended to discourage or prevent individual employees, officers or directors from making political contributions or engaging in political activities on their own behalf. No one may be reimbursed directly or indirectly by the Company for personal political contributions.

16. Environment, Health and Safety

The Company is committed to conducting its business in compliance with all applicable environmental and workplace health and safety laws and regulations. The Company strives to provide a safe and healthy work environment for our employees and to avoid adverse impact and injury to the environment and communities in which we conduct our business. Achieving this goal is the responsibility of all officers, directors and employees.

17. Applicability

Notwithstanding the foregoing, nothing in this policy limits in any way (a) the rights of the Sponsor Directors (as defined in the Amended and Restated Sponsor Shareholders Agreement, dated as of May 30, 2017, by and among the Company and the other parties thereto, as it may be amended from time to time (the “Sponsor Shareholders Agreement”)) or their affiliates, or (b) the obligations of the Company under the Sponsor Shareholders Agreement.

por Lei e de acordo com as políticas da Companhia. Esta Política se aplica exclusivamente ao uso de quaisquer bens da Companhia e não tem a intenção de desencorajar ou impedir que empregados, executivos ou membros dos conselhos ou comitês da Companhia façam, em caráter pessoal, contribuições políticas ou se engajem com atividades políticas por si mesmos. Ninguém será reembolsado, seja direta ou indiretamente, pela Companhia por contribuições políticas pessoais.

16. Meio Ambiente, Saúde e Segurança

A Companhia é comprometida a conduzir seus negócios em conformidade com todas as leis e normas aplicáveis relativas ao meio ambiente e à saúde e segurança no local de trabalho. A Companhia se empenha ao máximo em prover um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus empregados e em evitar impacto adverso e danos ao meio ambiente e às comunidades nas quais a Companhia conduz seus negócios. Alcançar este objetivo é responsabilidade de todos os executivos, empregados, e membros dos conselhos e comitês da Companhia.

17. Aplicabilidade

Não obstante o quanto aqui previsto, nada nesta política limita, de forma alguma, (a) os direitos dos Diretores Patrocinadores (assim definido no Aditamento ao Acordo de Acionistas Patrocinadores, firmado em 30 de maio de 2017, entre a Companhia e as partes nele indicadas, o qual pode ser alterado de tempos em tempos – “Acordo de Acionistas Patrocinadores”) ou de suas afiliadas, ou (b) a obrigação da Companhia ante o Acordo de Acionistas Patrocinadores.