

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

São Paulo – SP, maio de 2023

## Sumário

1. Objetivo do Código de Ética e Conduta	2
1.1 <i>Objetivo geral</i>	2
2. Cultura, valores e ética nos negócios	2
2.1 <i>Na dúvida, lembre dos nossos valores e da nossa cultura</i>	2
2.2 <i>Respeito à Lei e à Regulação vigente</i>	3
3. Pessoas e o nosso ambiente de trabalho	3
3.1 <i>O que é o nosso ambiente de trabalho?</i>	3
3.2 <i>As pessoas têm sentimentos, cuide disso</i>	4
3.3 <i>Cuidado com o nosso patrimônio</i>	5
4. Confiança se conquista	5
4.1 <i>Honestidade e confiança</i>	5
4.2 <i>Imparcialidade e justiça</i>	6
4.3 <i>Simetria informacional e cordialidade</i>	6
5. Sustentabilidade empresarial	6
6. Como se comunicar em face a problemas éticos e de conduta	7
7. Aplicações deste Código	8

# 1. Objetivo do Código de Ética e Conduta

## 1.1 Objetivo geral

Este Código de Ética e Conduta (Código, Código de Ética ou documento) da L4 Capital Ltda. (L4 ou L4 Capital) traz os princípios gerais que norteiam a ética e a conduta de todos os sócios e colaboradores da empresa. Este Código também é aplicável às demais empresas do grupo.

Desta maneira, este Código tem como objetivo formalizar os princípios gerais da conduta ética de todas as pessoas que tenham vínculo com a L4 na realização das suas atividades, bem como com o seu relacionamento com o público em geral, seja ele interno ou externo.

Este Código é baseado em princípios, sendo assim não apresentará todos os casos concretos que possam existir de problemas relacionados à conduta e ética do profissional, mas será um guia para que a direção adequada e sinérgica do colaborador com os objetivos e função social da L4 possam ser seguidos sem maiores dificuldades.

Leia o nosso Código de Ética e Conduta com bastante atenção e recorra a ele sempre que houver alguma dúvida. Restando dúvidas após a leitura integral do documento, procure o membro da Diretoria responsável pela área de Compliance.

## 2. Cultura, valores e ética nos negócios

### 2.1 Na dúvida, lembre dos nossos valores e da nossa cultura

Nossa empresa vem de uma cultura de gente trabalhadora, responsável, que toma decisões baseadas em dados e que coloca as pessoas em primeiro lugar sempre.

Colocar as pessoas em primeiro lugar não é apenas uma questão de “humanidade”, mas uma questão de sustentabilidade do nosso negócio que é feito por pessoas.

Para o nosso negócio ser sustentável, precisamos de pessoas boas tecnicamente e que estejam bem, de modo que possamos prestar os melhores serviços aos nossos clientes.

Você, como colaborador da L4 Capital, tem o dever, acima de tudo, de respeitar e ajudar as nossas pessoas e cumprir com os nossos princípios de ética e conduta.

Além disso, temos os seguintes valores que devem ser observados em conjunto com este Código:

- i. **Credibilidade:** buscamos construir uma reputação sólida e confiável por meio de nossas ações e do cumprimento de nossas obrigações, trabalhando para construir e manter essa relação de confiança em todas as etapas do processo de atendimento às necessidades dos nossos clientes.
- ii. **Integridade:** agimos com respeito e consideração por nossos clientes, parceiros, colaboradores e pela sociedade em geral. Atuamos 100% alinhados com o seu

objetivo ou necessidade, prezando pela transparência e honestidade em todas as nossas relações comerciais, a fim de evitar qualquer conflito de interesse.

- iii. **Profissionalismo:** buscamos constantemente aprimorar nossas habilidades e conhecimentos, para oferecer as melhores soluções aos nossos clientes, avaliando de forma crítica e analítica todas as informações e dados que recebemos, sempre questionando e validando as informações que nos são apresentadas.
- iv. **Isonomia:** compromisso com a igualdade de tratamento entre todos os envolvidos em nossos negócios, sem distinção de raça, gênero, orientação sexual, religião, ou qualquer forma de discriminação ou injustiça.

Portanto, você tem o dever de cumprir com os princípios aqui expostos e, inclusive, descumprir ordens de qualquer Conselheiro, Diretor ou superior na hierarquia da companhia que venha a descumprir este Código e você tem também o dever de denunciar o descumprimento ou a tentativa de descumprimento deste Código de Ética e Conduta.

## *2.2 Respeito à Lei e à Regulação vigente*

Ninguém discorda de que algumas Leis e instrumentos regulatórios podem fazer pouco ou nenhum sentido. Ainda assim, precisamos segui-los. Doa a quem doer.

Por outro lado, os colaboradores da L4 Capital são estimulados a participar de audiências públicas com órgãos reguladores de modo a tentar melhorar o ambiente legal e regulatório nos países de atuação da companhia. Sempre seguindo o que está legalmente vigente no país.

## **3. Pessoas e o nosso ambiente de trabalho**

### *3.1 O que é o nosso ambiente de trabalho?*

Você deve considerar como sendo seu ambiente de trabalho a estrutura física da companhia, bem como a estrutura virtual.

Adicionalmente, visita ao escritório de um cliente, por exemplo, também é considerada uma extensão do nosso ambiente de trabalho, dado que você estará representando a nossa empresa.

As redes sociais podem não ser efetivamente o seu ambiente de trabalho, porém a sua imagem estará associada à imagem da nossa empresa. Sendo assim, é importante que você se comporte adequadamente em redes sociais, sem ataques a empresas, sem ataques a pessoas, sem ataques a políticos etc.

Por exemplo, não é de bom tom que uma pessoa que trabalha no mercado financeiro, especialmente com o mercado de ações, faça reclamações “pessoais” e com “baixo nível de educação” com empresas concorrentes e não concorrentes de seu negócio.

Na sua posição, é importante lembrar que você forma opinião de investidores e um caso específico que aconteceu com você não deve ser generalizado. Isso seria se aproveitar da sua posição no mercado financeiro e sua influência para benefício próprio. Tal atitude é condenável.

### *3.2 As pessoas têm sentimentos, cuide disso*

Não queremos ser uma empresa chata em que não se pode fazer piada com os colegas, porém é preciso ter bom senso.

Algumas coisas não são ofensivas para determinadas pessoas, mas podem ser ofensivas para outras. Tenha atenção a isso.

Como diz o humorista Léo Lins: não devem existir limites para as piadas, mas deve haver limite para o ambiente em que a piada é feita.

Lembre dos nossos valores, especialmente esses:

- ***Integridade; e***
- ***Isonomia.***

Além disso, antes de fazer uma denúncia, por exemplo, pense bem no nosso valor de **PROFISSIONALISMO**. A sugestão é sempre tentar resolver problemas potencialmente menores com conversas.

Alguém fez uma piada que você não gostou? Sugere-se conversar primeiro com a pessoa, numa boa. Todos nós convivemos uma grande parte do nosso tempo com os nossos colegas de trabalho. É muito bom quando podemos manter um ambiente legal, saudável, com todo mundo se ajudando.

Não precisaria comentar, porém acreditamos ser importante deixar expresso neste Código que não admitimos nenhum tipo de discriminação racial, de gênero, de opção religiosa, posicionamento político, opção sexual, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro tipo de importunação.

Acreditamos em um ambiente onde a diversidade faz a diferença dentro da empresa, sendo assim julgamos necessário à presença de pessoas com diferentes origens, culturas, etnias, gêneros, idades, habilidades, orientações sexuais, religiões, experiências e perspectivas. Portanto a promoção da diversidade é um fator importante para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, que valorize e respeite as diferenças individuais de cada colaborador.

Entre os benefícios da promoção da diversidade na L4 Capital, podemos destacar:

- **Maior inovação:** a diversidade de experiências, perspectivas e habilidades pode estimular a inovação e a criatividade, já que pessoas com diferentes origens têm diferentes formas de abordar os problemas e encontrar soluções.

- **Melhoria do clima organizacional:** um ambiente de trabalho diverso e inclusivo tende a ser mais harmonioso e colaborativo, pois os funcionários se sentem valorizados e respeitados, o que pode levar a um maior engajamento e satisfação no trabalho.
- **Aumento da produtividade:** funcionários que se sentem valorizados e respeitados tendem a ser mais produtivos e a ter um maior comprometimento com a empresa.
- **Melhoria da imagem da empresa:** empresas que promovem a diversidade podem melhorar sua imagem e reputação junto aos clientes, fornecedores e parceiros, que valorizam empresas que demonstram um compromisso com a inclusão e a igualdade.

Atitudes que nos levem a ter um ambiente hostil são inaceitáveis.

### *3.3 Cuidado com o nosso patrimônio*

Nosso patrimônio é também o seu patrimônio. Mas ainda que não fosse, você deveria cuidar como se fosse seu.

Importante usar adequadamente os seus recursos eletrônicos, de modo a explorar o máximo de sua vida útil, desligar as luzes do escritório sempre que não estiver usando, não deixar a torneira ligada etc. Não desperdice: nossa empresa e o nosso meio ambiente agradecem.

As pessoas não são nosso patrimônio, porém em conjunto com o patrimônio elas ajudam a formar a L4 Capital. Sendo assim, cuide dos seus colegas, parceiros de negócios, clientes, fornecedores e quaisquer outros que tenham relação com a L4 capital, ajude-os. A colaboração nos levará a ser uma empresa cada vez melhor, tendo como consequência final a geração de valor que implicará em remunerações variáveis melhores para todos. Não é legal?

## **4. Confiança se conquista**

### *4.1 Honestidade e confiança*

Todos nós que temos a cultura e seguimos os valores da L4 Capital gostamos de honestidade e queremos conquistar a confiança dos nossos colegas e clientes. Mais uma vez o bom senso se aplica muito facilmente: trate as pessoas da maneira que você gostaria que tratassem você.

Aqui na L4 Capital nós não buscamos “espremer” nossos clientes ou fornecedores. Nossas negociações precisam ser pautadas na justiça, com honestidade, de modo que possamos conquistar a confiança dos nossos parceiros. Todo mundo ganha.

#### *4.2 Imparcialidade e justiça*

Colaboradores, parceiros, clientes e demais agentes que interagem com a L4 Capital devem ser tratados com imparcialidade e justiça, de modo que possamos conquistar a confiança, mas não apenas por isso.

Tratar as pessoas com imparcialidade e justiça é o certo a se fazer e aqui nós fazemos o que é certo.

Ou seja, as decisões precisam ser fundamentadas de forma racional, especialmente com o uso de dados para apoiar o processo decisório.

#### *4.3 Simetria informacional e cordialidade*

Dentro e fora da companhia, devemos prestar as informações aos interessados da forma mais tempestiva quanto for possível, independente de termos uma notícia boa ou uma notícia ruim. Doa a quem doer, devemos fazer o certo e mitigar ao máximo a assimetria informacional.

Além do mais, precisamos ser sempre cordiais com os nossos colegas, parceiros ou clientes, especialmente quando a notícia não for boa.

### **5. Sustentabilidade empresarial**

Não devemos fazer qualquer tipo de negócio. Precisamos fazer negócios saudáveis e sustentáveis para a nossa empresa. Às vezes precisaremos abdicar de determinadas receitas, conseqüentemente de alguma remuneração variável, para colher frutos melhores e maiores depois.

Esse item está muito relacionado com a nossa cultura e com os nossos valores, especialmente os valores abaixo:

- ***Integridade; e***
- ***Profissionalismo.***

## 6. Como se comunicar em face a problemas éticos e de conduta

É muito importante que você comunique qualquer recebimento de brindes, presentes, refeições, convites de entretenimento entre outros que julgar necessário, afim de confirmar junto ao membro da diretoria responsável pelo Compliance se existe algum conflito de interesse dentro dessas questões. Importante também que ocorra a comunicação de problemas éticos e de conduta empresarial que não tenham sido resolvidos de forma independente.

Não deixe de falar, inclusive com a pessoa que eventualmente você teve algum problema. Muitas vezes podemos resolver a situação entre nós, mas se não for esse o caso, não hesite em fazer a comunicação adequada para que possamos te auxiliar a resolver a questão.

Na L4 Capital não aceitamos qualquer tipo de retaliação, intimidação ou perseguição, por nenhum motivo.

Situações de conflitos de interesses podem ocorrer em várias áreas dentro da empresa, incluindo nas relações com clientes, colaboradores, fornecedores e em negociações de qualquer natureza. É importante que todos os membros da L4 Capital se sustentem através da política aqui estabelecida e ajam de forma clara no que tange questões de conflitos de interesses, para identificar e prevenir situações que possam comprometer sua integridade.

Abaixo listamos algumas atitudes que podem ser adotadas para prevenir conflitos de interesse com clientes, parceiros e fornecedores:

- **Transparência:** os funcionários devem ser transparentes em suas relações com clientes, parceiros e fornecedores, evitando esconder informações ou agir de forma pouco clara. Isso inclui informar sobre possíveis conflitos de interesse e evitar situações em que possa haver algum tipo de favorecimento.
- **Ética:** os funcionários devem agir com ética em todas as situações, evitando conflitos de interesse e tomando decisões baseadas em critérios objetivos e justos. Eles devem evitar receber presentes, brindes ou favores de clientes, parceiros ou fornecedores que possam influenciar suas decisões. Caso recebam devem reportar ao Compliance para verificação.
- **Imparcialidade:** os funcionários devem agir com imparcialidade em suas relações com clientes, parceiros e fornecedores, evitando favorecer um em detrimento de outros. Eles devem buscar garantir que as decisões tomadas sejam justas e equitativas para todas as partes envolvidas.
- **Conhecimento das políticas:** os funcionários devem conhecer as políticas da empresa em relação a conflitos de interesse e segui-las rigorosamente. Isso inclui evitar situações em que possa haver conflito de interesse, como em casos em que o funcionário tem relação pessoal com um cliente, parceiro ou fornecedor.
- **Comunicação:** os funcionários devem se comunicar com seus superiores caso identifiquem alguma situação que possa configurar um conflito de interesse. Eles



devem ser transparentes em suas relações e buscar resolver eventuais conflitos de forma justa e transparente.

- **Integridade:** os funcionários devem agir com integridade em todas as situações, evitando ações que possam prejudicar a imagem da empresa ou que possam ser consideradas antiéticas. Eles devem buscar sempre agir de forma correta e justa, preservando a integridade da empresa e de suas relações com clientes, parceiros e fornecedores.

## 7. Aplicações deste Código

Os casos de denúncias serão avaliados por um Comitê de Ética e Compliance vinculado ao Conselho de Administração da L4 Capital.

O Comitê de Ética e Compliance avaliará toda a situação de modo a tomar uma decisão que pode ser:

- Conclusão de que não há nada a ser feito na situação reportada;
- Conversa de conscientização com os envolvidos, de forma individualizada;
- Advertência verbal e por escrito, podendo implicar medidas disciplinares como participação de treinamentos, palestras ou outras atividades educacionais relacionadas ao assunto;
- Suspensão do colaborador por período determinado; ou
- Rescisão do contrato.

A depender do caso, é possível ainda tomar outras medidas a nível jurídico, incluindo indenizações à companhia ou algum colaborador.

O Código de Ética e Conduta da L4 Capital foi aprovado pelo Conselho de Administração da companhia e sua vigência é imediata, a partir da sua aprovação.

Todos os colaboradores, incluindo sócios e diretores, devem assinar o Termo de Adesão a este Código de Ética e Conduta e sempre que houver alguma atualização, deverão assinar novamente.

A violação das regras e restrições previstas nesta Política implicará na abertura de processo interno para análise e apuração de irregularidades, e poderá dar ensejo à aplicação das penalidades abaixo descritas, sem prejuízo de outras, de caráter regulatório, administrativo, civil ou penal, nos termos das leis e dos regulamentos vigentes, e aplicáveis ao caso concreto.

Independentemente da gravidade da violação, ou do item descumprido, a Diretoria será responsável pela aplicação das seguintes penalidades, dando ciência, em qualquer caso, ao gestor imediato responsável pelo funcionário:

- Advertência por escrito;
- Obrigatoriedade de treinamento adicional;
- Suspensão do exercício da atividade, por tempo determinado; e

– Rescisão motivada do contrato de estágio, de trabalho ou de prestação de serviços."