

**LPS**•BRASIL

**CÓDIGO DE CONDUTA**

**LPS BRASIL – CONSULTORIA DE IMÓVEIS S.A.**

**SUMÁRIO**

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>2</b>
<b>VALORES .....</b>	<b>2</b>
<b>AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>3</b>
<b>CONDUTA PESSOAL.....</b>	<b>5</b>
I. RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PARCEIROS .....	5
II. RELAÇÕES COM CLIENTES.....	5
III. RELAÇÕES COM CONCORRENTES.....	6
IV. RELAÇÕES COM OS ENTES PÚBLICOS.....	6
V. CONDUTAS NOCIVAS AOS NEGÓCIOS .....	6
<b>ACIONISTAS, INVESTIDORES POTENCIAIS E O MERCADO DE CAPITAIS .....</b>	<b>7</b>
<b>RELACIONAMENTO COM A MÍDIA.....</b>	<b>8</b>
<b>CONFLITO DE INTERESSES .....</b>	<b>8</b>
<b>SUBORNO E LAVAGEM DE DINHEIRO.....</b>	<b>9</b>
<b>TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS.....</b>	<b>9</b>
<b>DIVULGAÇÃO E RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>10</b>

## INTRODUÇÃO

O Conselho de Administração da LPS Brasil – Consultoria de Imóveis S.A. (“Companhia” ou “Lopes”), com o intuito de orientar a conduta dos Colaboradores da Companhia e das demais empresas de seu grupo econômico (“Grupo”), elaborou este Código de Conduta (“Código”), estabelecendo os valores e princípios que orientam a Companhia e que devem ser preservados e praticados pelos Colaboradores, tanto no relacionamento entre si, como no relacionamento dos Colaboradores em relação às demais pessoas e entidades com as quais a Companhia se relacione, a exemplo dos parceiros de negócios, tais como os corretores de imóveis associados, dos fornecedores de produtos e serviços, clientes, concorrentes, entes públicos e acionistas.

Ficam definidos como “Colaboradores”, no plural, e “Colaborador”, no singular, todos os administradores, empregados, estagiários nos termos da Lei Geral do Estágio, independentemente da área ou posição hierárquica, e prestadores de serviços terceirizados regulares nos estabelecimentos do Grupo.

Este Código não tem a pretensão de ser exaustivo e não se confunde com as leis, normas e regulamentações especiais que afetam os negócios da Companhia. Trata-se de ferramenta para pautar as atividades dos Colaboradores no exercício das respectivas funções que lhe forem atribuídas em qualquer empresa coligada ou controlada pela Companhia e no âmbito de negócios do Grupo. Estão aqui os princípios e valores comportamentais consolidados ao longo da história da Companhia.

## VALORES

O nome “Lopes”, como sinônimo de tradição em consultoria e intermediação imobiliária surgiu em 1935, envolvendo negócios de compra e venda de milhares de imóveis na cidade de São Paulo.

Atualmente, o Grupo forma o maior conglomerado de empresas de consultoria, intermediação e soluções imobiliárias e de promoção de financiamentos imobiliários do Brasil, presente em mais 10 estados do País, além do Distrito Federal e da região metropolitana de Campinas.

Buscando manter a posição de renome e destaque da Companhia e do Grupo, adotamos os seguintes valores de conduta:

- **ÉTICA**
- **RESPEITO**
- **DISCIPLINA**
- **COMPROMETIMENTO**
- **UNIÃO**
- **TRANSPARÊNCIA**
- **FOCO**
- **HUMILDADE**
- **BEM-SERVIR**

- **CRIATIVIDADE**
- **COMUNICAÇÃO**

Estes valores devem ser preservados e praticados por todos os Colaboradores, que terão ciência deste Código de Conduta através de sua divulgação nos *websites* da Companhia ([www.lopes.com.br/ri](http://www.lopes.com.br/ri)), da CVM ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)) e da BM&FBOVESPA ([www.bmfbovespa.com.br](http://www.bmfbovespa.com.br)).

## **AMBIENTE DE TRABALHO**

A Lopes é um negócio intrinsecamente ligado ao relacionamento entre pessoas. Por isso, a Companhia acredita que para manter o bom desenvolvimento de seus negócios depende de um ambiente de trabalho agradável e que mantenha as pessoas comprometidas e engajadas na geração de oportunidades de negócios para a Companhia. Neste contexto, a Lopes e seus administradores acreditam que somente será mantido um ambiente atrativo e agradável aos Colaboradores se o ambiente de trabalho for receptivo e cortês com as pessoas, se elas acreditarem que terão oportunidades compatíveis com seu mérito e que nenhum fator diferente da meritocracia marcará o seu desenvolvimento profissional no Grupo, que encontrem condições de aprender e se aperfeiçoar cada vez mais, o que só acontece dentro de um ambiente de respeito e espírito de equipe. Estes são os princípios que norteiam a conduta da Companhia e que geraram os valores acima listados, tidos como fundamentais e que fizeram a história da Companhia.

Nesse sentido, a Lopes adota as seguintes diretrizes que devem ser seguidas por seus Colaboradores dentro do ambiente de trabalho do Grupo:

- I. RESPEITO ÀS LEIS vigentes, políticas e regulamentos internos, tais como a POLÍTICA DE NEGOCIAÇÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS e a POLÍTICA DE DIVULGAÇÃO DE ATO OU FATO RELEVANTE, conforme aplicável.
- II. ZELO PELO PATRIMÔNIO DA COMPANHIA usando de forma correta os bens e recursos para que não ocorram danos, manuseio inadequado, perdas, furtos ou retiradas sem prévia autorização.
- III. RESPONSABILIDADE NA UTILIZAÇÃO DOS SISTEMAS DA COMPANHIA<sup>1</sup>, tendo como exemplos:
  - i. Utilização de aplicativos licenciados pelos fabricantes.
  - ii. Acesso somente a sites permitidos.
  - iii. Não trocar mensagens de conteúdo impróprio, racista ou discriminatório, bem como imagens e textos obscenos ou ofensivos ao pudor.
- IV. PRÁTICAS DE TRABALHO JUSTAS, devendo todos os Colaboradores ser tratados com dignidade e respeito. A seleção, promoção, remuneração e disciplina, aplicáveis aos Colaboradores, devem ser baseadas em sua capacidade, qualidade do trabalho, atitude e potencial.

---

<sup>1</sup> A Companhia reserva-se no direito de CONTROLAR E MONITORAR o acesso à internet, bem como as comunicações eletrônicas que tenham conexão com os equipamentos e redes interligadas ao sistema de tecnologia da informação da Companhia.

- V. Compreensão que a empresa tem uma POSTURA ISENTA EM RELAÇÃO A ASSUNTOS POLÍTICOS E RELIGIOSOS, não sendo permitida a utilização de recursos da Companhia para a realização de campanha religiosa, política de partidos e/ ou candidatos.
- VI. NÃO COMPARTILHAR OU DIVULGAR INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS<sup>2</sup>, beneficiando-se a si próprio ou a terceiros, independente do meio de transmissão da informação, seja impresso, eletrônico ou oral. Fica ressalvada somente a divulgação a outros Colaboradores ou terceiros que necessitem das informações para o desempenho de suas atividades na Companhia.
- i. Esta regra prevalece mesmo após o término do contrato de trabalho / prestação de serviço.
  - ii. Deve-se ter atenção e prudência ao realizar reuniões em locais públicos (restaurantes, aeroportos, elevadores, cafés etc).
  - iii. Em caso de dúvidas sobre a confidencialidade da informação, procure o seu gestor.
- VII. NEGOCIAÇÃO COM AS AÇÕES DA COMPANHIA. Os administradores da Companhia devem cumprir fielmente o disposto na POLÍTICA DE NEGOCIAÇÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS da Companhia. Aos demais Colaboradores, é expressamente proibida a utilização de informação privilegiada para a negociação, direta ou por meio de terceiros, de valores mobiliários de emissão da Companhia.
- VIII. Não se MANIFESTAR PUBLICAMENTE em nome da Companhia ou de empresas do Grupo quando não autorizado ou habilitado para tal.
- IX. NÃO UTILIZAR CONDUTA QUE CAUSE CONSTRANGIMENTO ou seja desrespeitosa com subordinados ou outras pessoas da empresa, tais como palavras ofensivas, intimidação, assédio sexual e agressão psicológica ou física, mantendo sempre comportamento pessoal compatível com os padrões socialmente praticados.
- X. NÃO USAR O CARGO OU A FUNÇÃO para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados.
- XI. VESTIMENTA. Usar trajes adequados ao ambiente de trabalho dentro de padrões socialmente aceitos.
- XII. NÃO UTILIZAR CONDUTA DISCRIMINATÓRIA OU PRECONCEITUOSA envolvendo idade, raça, cor, nacionalidade, sexo, política, religião ou credo e deficiências ou limitações físicas.
- XIII. NÃO FUMAR, CONSUMIR BEBIDA ALCOÓLICA E SUBSTÂNCIAS INEBRIANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO, bem como não estar sob efeito de tais substâncias inebriantes durante a jornada.

---

<sup>2</sup> A Companhia mantém em sigilo todas as INFORMAÇÕES PESSOAIS de seus empregados, sendo que o acesso a tais informações é restrito aos funcionários da Companhia autorizados e que possuam a necessidade de obter tais informações para exercício correto de suas funções.

## **CONDUTA PESSOAL**

A Companhia espera e exige que todos os Colaboradores empreguem todos os seus esforços profissionais para a promoção dos negócios e da imagem da Companhia, sem deixar de observar os interesses de todas as pessoas e empresas interrelacionadas aos negócios da Companhia, conforme segue:

### ***I. RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PARCEIROS***

A Lopes considera de extrema importância manter um bom relacionamento com seus fornecedores e seus principais parceiros de negócios que são os corretores de imóveis autônomos associados. Dessa forma, cada Colaborador do Grupo deverá manter, na relação com tais fornecedores e parceiros, os valores acima listados, pautando suas decisões em relação a eles com base em fatores técnicos, de qualidade, bem como nos prazos e condições negociais, de forma a preservar a confiança mútua.

Por outro lado, cada Colaborador deverá cobrar que fornecedores e parceiros atuem em conformidade com as exigências legais e regulatórias de suas profissões e nicho de negócios, de forma que a Lopes não corra risco de reputação e imagem, ou seja, de qualquer forma, onerada por condutas irregulares desses parceiros e fornecedores.

Todos os Colaboradores devem respeitar as condições contratuais e comerciais estabelecidas entre a Companhia e os fornecedores e parceiros, assim como se espera que tais fornecedores e parceiros zelem pelos direitos e obrigações assumidos junto ao Grupo, sob pena de ruptura das relações comerciais.

Fornecedores de produtos e serviços ao Grupo serão tratados pelos Colaboradores com base em critérios mercadológicos e de qualidade, sem qualquer conduta que caracterize privilégio ou discriminação.

Igualmente, os corretores de imóveis associados, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, nos termos da Lei Federal 6.530/78 terão as suas prerrogativas profissionais respeitadas por todos os Colaboradores do Grupo, mas deverão manter-se em dia com suas obrigações legais e contratuais assumidas perante o Grupo, inclusive assumindo a obrigação de não concorrer deslealmente com as empresas do Grupo, o que implica em não desviar negócios ofertados através da estrutura, marcas e demais direitos do Grupo.

### ***II. RELAÇÕES COM CLIENTES***

A Companhia se orgulha da reputação conquistada em atender bem seus clientes incorporadores, dentro das melhores técnicas de mercado, e dar ao público consumidor tranquilidade quantos aos produtos imobiliários e financeiros imobiliários que oferta.

Assim, espera-se que cada um de seus Colaboradores pautem suas atividades junto aos incorporadores e/ou proprietários de imóvel ou produtos imobiliários, bem como em relação ao público consumidor, praticando sempre os valores acima descritos.

### ***III. RELAÇÕES COM CONCORRENTES***

A concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as operações que envolvam outras empresas dos segmentos nos quais a Companhia atua. A competitividade deve ser exercida com base nesse princípio, sem que haja atitudes capazes de afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos prejudiciais aos negócios de tais concorrentes. Os concorrentes devem ser tratados com o respeito essencial à concorrência salutar e leal. É proibido fornecer informações da Companhia, do Grupo e/ou de seus fornecedores, parceiros e clientes para quaisquer concorrentes, bem como discutir com concorrentes planos de comercialização, promoção e divulgação de seus produtos que caracterizem práticas anticoncorrenciais.

### ***IV. RELAÇÕES COM OS ENTES PÚBLICOS***

Não poderá haver oferecimento, direto ou indireto, a nenhuma autoridade ou servidor da administração pública, federal, estadual ou municipal, de qualquer pagamento em dinheiro, presentes, serviços, entretenimentos ou outro benefício.

Constituem exceções: os convites para almoços ou jantares de trabalho, e eventos que venham a ser patrocinados pela Companhia ou empresas do Grupo, como viagens técnicas, congressos, seminários ou comemorações de que a Companhia ou as empresas do Grupo participem. Todo e qualquer Colaborador, quando estiver representando publicamente a Companhia, deve se abster de manifestar opinião sobre atos de funcionários públicos ou mesmo fazer comentários de natureza política.

### ***V. CONDUTAS NOCIVAS AOS NEGÓCIOS***

É vedado aos Colaboradores do Grupo praticar qualquer uma das condutas abaixo listadas no exercício de suas funções:

- (a) realizar, participar e/ou promover transações de intermediação imobiliária sem o devido reflexo jurídico e contábil na Companhia e/ou demais sociedades do Grupo;
- (b) participar e/ou promover operações de intermediação imobiliária irregulares ou ilegais;
- (c) agir em desacordo com o Estatuto Social da Companhia e/ou demais sociedades do Grupo, com o presente Código de Conduta e demais políticas destinadas aos Colaboradores, incluindo, mas não se limitando, a Política de Negociação de Valores Mobiliários;
- (d) desviar recursos ou bens da Companhia e/ou demais sociedades do Grupo;
- (e) participar direta ou indiretamente de um Concorrente (definido abaixo) ou desviar negócios da Companhia e/ou demais sociedades do Grupo para um Concorrente;

- (f) participar direta ou indiretamente em sociedade incorporadora ou prestadora de serviços de incorporação;
- (g) participar em sociedade que tenha objeto social ou finalidade que não condiz com a moral e ética;
- (h) ter conduta irregular comprometendo a imagem e relacionamento da Companhia e/ou demais sociedades do Grupo junto aos seus clientes e incorporadores;
- (i) deixar de adotar ou burlar as políticas internas de boas práticas e governança da Companhia, Política de Negociação de Valores Mobiliários e sistemas de gestão e controle que venham a ser propostos pela Investidora;
- (j) ser condenado em crime doloso;
- (k) cometer qualquer ato prejudicial no ambiente de trabalho, contra a honra ou boa reputação de qualquer pessoa, ou ato de agressão, exceto nos casos de legítima defesa própria ou de terceiros;
- (m) oferecer e/ou promover financiamentos que não sejam da Olímpia Promoção e Serviços S.A. ("Credipronto!"), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 10.347.366/0001-95;
- (n) firmar e/ou executar contratos, acordos, termos e/ou qualquer outra forma de contratação com representantes, entidades e/ou autarquias do Poder Público sem estar habilitado e devidamente autorizado para tal;
- (o) deixar de atender ou prejudicar o atendimento a clientes e parceiros que já mantinham projetos e negociações comerciais com as sociedades do Grupo, dando preferência àqueles cujas negociações sejam mais recentes.

## **ACIONISTAS, INVESTIDORES POTENCIAIS E O MERCADO DE CAPITAIS**

A Companhia está comprometida com a busca de resultados aos seus acionistas. O relacionamento da Companhia com acionistas, investidores potenciais e analistas baseia-se na comunicação das informações relevantes de forma horizontal, transparente, precisa e oportuna, sempre por administradores e empregados especialmente designados e autorizados para esse fim.

Todos os Colaboradores devem manter sigilo de informações que ainda não sejam de conhecimento público e que possam interferir sobremaneira na cotação das ações negociadas em bolsas de valores ou influenciar os movimentos de mercado e as decisões de investimento.

Para maiores informações sobre o sigilo de informações deve ser consultada pelo interessado a POLÍTICA DE DIVULGAÇÃO DE ATO OU FATO RELEVANTE.

Os Colaboradores interessados em investir nas ações da Companhia devem seguir as normas estabelecidas na POLÍTICA DE NEGOCIAÇÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS.



Acionistas e potenciais investidores tem à sua disposição a área de Relações com Investidores ([ri@lopes.com.br](mailto:ri@lopes.com.br)) que está preparada para se comunicar de forma precisa, transparente e oportuna, permitindo que acionistas e potenciais investidores acompanhem as atividades e desempenho da Lopes, por meio de informações legalmente disponíveis ao mercado.

## **RELACIONAMENTO COM A MÍDIA**

As solicitações de informações de qualquer veículo de comunicação devem ser direcionadas à nossa Assessoria de Imprensa.

A divulgação de informações da Lopes à imprensa deve ser feita de forma precisa e transparente, apenas por administradores e empregados especialmente designados e autorizados para esse fim, que devem respeitar os requisitos de divulgação requeridos pelas leis, regulamentos e políticas internas.

Nenhum Colaborador pode fornecer informações para qualquer publicação - tais como artigos, anúncios, catálogos, folhetos, encartes, filmes publicitários ou qualquer outra peça publicitária, que não corresponda, de modo fidedigno, às políticas e práticas éticas estabelecidas pela Companhia.

Em caso de dúvida quanto à divulgação de determinada informação, o Colaborador deve se reportar imediatamente ao gestor de sua área.

## **CONFLITO DE INTERESSES**

Algumas situações podem gerar conflitos entre os interesses pessoais dos Colaboradores e os da Companhia, ou de outros públicos. Esses conflitos surgem em ocasiões nas quais os objetivos dos Colaboradores são divergentes dos da Companhia. Deve-se atentar para evitar e/ou lidar com estas situações de forma imparcial, fazendo prevalecer sempre os interesses da Companhia.

Deve-se agir com transparência e ética em tais situações para não por em risco a reputação e a imagem da Companhia. Portanto, é necessário:

- I. NÃO UTILIZAR O NOME DA EMPRESA, cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência para obter benefícios ou vantagens pessoais, inclusive a familiares e pessoas relacionadas;
- II. NÃO DEIXAR RELAÇÕES PESSOAIS INFLUENCIAREM a tomada de decisão em relação a clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes;
- III. DECLARAR-SE IMPEDIDO, NÃO PARTICIPAR OU NÃO INFLUENCIAR qualquer decisão nas seguintes situações:
  - i. No processo de contratação de fornecedores e Colaboradores, indicados ou não, que sejam de seu estreito relacionamento.
  - ii. No processo de negociação com empresas pertencentes a familiares (pais, irmãos, companheiro(a) e filhos).
- IV. COMUNICAR ao Departamento Jurídico caso qualquer EMPRESA DE SUA PROPRIEDADE, de seus familiares, parentes, ex-parentes ou pessoas de seu

relacionamento próximo for prestar serviços ou estiver sendo objeto de transação ou negociação com a Lopes.

- V. AS ATIVIDADES PROFISSIONAIS PARALELAS à desenvolvida na empresa serão permitidas desde que em horários não coincidentes com sua jornada na empresa e desde que as atividades paralelas não sejam conflitantes com os interesses da Lopes.
- VI. NÃO ADMITIR: relação de liderança/subordinação entre Colaboradores com grau de parentesco até terceiro grau ou que mantenham RELACIONAMENTO AFETIVO OU AMOROSO. É recomendável que Colaboradores com envolvimento afetivo ou amoroso não trabalhem na mesma área. Tais situações devem ser reportadas ao gestor/diretor da área para análise e decisão.
- VII. NÃO EXIGIR OU INSINUAR O DESEJO OU ACEITAR BRINDES E/OU PRESENTES, em valores ou serviços, provenientes de terceiros que tenham interesses comerciais junto à Lopes e que sejam oferecidos mediante expectativa ou promessa de favorecimento de tais terceiros junto à Lopes ou qualquer empresa do Grupo.
- VIII. NÃO OMITIR-SE diante de fatos/ocorrências que impliquem danos/prejuízos financeiros ou de imagem para a Lopes ou empresas do Grupo e reportá-los ao superior.
- IX. NÃO FORNECER a terceiros ou comentar com parentes qualquer INFORMAÇÃO DE CUNHO CONFIDENCIAL da Lopes ou empresas do Grupo, tais como planos de comercialização, promoção e divulgação de seus produtos, investimentos, estratégias de negócio, pesquisas e tudo que se relacione à propriedade ou negócios ou utilizar as informações às quais tiver acesso em benefício pessoal ou de terceiro.
- X. NÃO DAR ASSISTÊNCIA A EMPRESAS CONCORRENTES nos mesmos segmentos da Lopes, seja na condição de empregado, consultor, gestor, etc.

O Colaborador que se inserir em uma dessas situações, ou identificar uma potencial matéria de conflito de interesse, ou mesmo tiver dúvidas sobre a existência de conflito de interesses deve levar o assunto, a priori, ao gestor imediato e, caso não seja possível, ao responsável pelo Departamento de Recursos Humanos para a solução do conflito ou da dúvida.

Nesses casos, a Companhia se compromete perante o Colaborador a manter sigilo e imparcialidade na tomada de decisões que deverá ser sempre pautada pelos valores de conduta da Companhia acima listados.

### **SUBORNO E LAVAGEM DE DINHEIRO**

Sob nenhuma condição os Colaboradores deverão participar ou incentivar práticas que envolvam subornos, propinas ou outros tipos de pagamentos semelhantes, ou, ainda, realizar qualquer atitude corrupta em benefício próprio ou da Companhia. Adicionalmente, a Companhia veda qualquer ação que tenha o intuito de esconder ou dissimular receitas de operações ilegais, ou qualquer outra que tenha como propósito a lavagem de dinheiro.

## **TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS**

Transações com partes relacionadas, quando realizadas, observarão os preços e as condições usuais de mercado, e serão divulgadas ao público conforme determina a legislação.

O procedimento de tomada de decisão para a realização de transações com partes relacionadas é feito seguindo os termos do estatuto social da Companhia e da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

## **DIVULGAÇÃO E RESPONSABILIDADES**

A reputação e a integridade ética da Lopes é responsabilidade de cada um de seus Colaboradores nas suas atividades diárias.

Portanto, cabe aos administradores de cada unidade de negócios do Grupo:

- Cumprir e fazer cumprir este Código de Conduta;
- Divulgar este Código à sua equipe e certificar-se de sua compreensão;
- Orientar os profissionais sob sua responsabilidade acerca de ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas contra os valores de conduta deste Código;
- Comunicar eventuais casos de descumprimento deste Código de Conduta ao Diretor Executivo da Companhia responsável pela área de Recursos Humanos Corporativa.

Já aos demais Colaboradores caberá:

- Cumprir este Código de Conduta;
  - Adotar comportamento em conformidade com os preceitos deste Código de Conduta;
  - Buscar orientação do superior imediato para se aconselhar quanto aos preceitos deste Código de Conduta;
  - Comunicar ao superior imediato fatos que conheça e que representem conduta ilegal, duvidosa ou contrária a este Código de Conduta.
-