



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Sinalsul⁺

Índice

MENSAGEM DA DIREÇÃO	01
DNA SINALSUL	02
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	03
ATIVIDADES EXTERNAS E RELACIONAMENTO COM CLIENTES E FORNECEDORES	04
COMPLIANCE	05
CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS	06
CONDUTA PROFISSIONAL	07
IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO	08
CANAL DE ÉTICA E OUVIDORIA	09
GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	10
TERMO DE COMPROMISSO	11



@sinalsul
www.sinalsul.com

Mensagem da Direção

Compromisso com a Ética e a Integridade.

Desde a fundação da Sinalsul a ética e a integridade norteiam o crescimento sustentável do nosso negócio e são a base para a construção das relações de confiança que estabelecemos com todos os nossos públicos: funcionários, parceiros, fornecedores, clientes e comunidade.

O Código de Conduta Ética, juntamente com os nossos valores têm a função de guiar nossas ações diárias, estabelecendo diretrizes claras para prevenir, identificar e corrigir qualquer desvio ético.

Seguir esses princípios fortalece a confiança da Sinalsul e contribui para um ambiente de trabalho mais íntegro, seguro e respeitoso para todos. Cada atitude ética reflete nosso compromisso com a excelência e nos torna uma empresa ainda mais sólida e íntegra.

É fundamental que todos nós sejamos agentes ativos na aplicação deste Código, garantindo que ele faça parte do nosso dia a dia. Ao agir com ética e integridade, contribuímos para a evolução da Sinalsul, tornando-a cada vez mais inovadora, diversa e orientada para um crescimento sustentável.

Juntos, reafirmamos nosso compromisso com o futuro e seguimos fortalecendo nosso propósito de **“Iluminar o futuro da mobilidade”**.



02

DNA Sinalsul

TS



A ÉTICA é a base de tudo o que fazemos. Cultivamos vínculos pautados na honestidade, no respeito e na responsabilidade, sempre preservando nosso compromisso com a integridade nas interações entre funcionários, fornecedores, clientes, parceiros e comunidade.

Nosso Propósito: **ILUMINAR O FUTURO DA MOBILIDADE**

Essa é a força que nos move, impulsionando inovação, sustentabilidade e soluções para transformar a forma como as pessoas se conectam.

Cada peça que desenvolvemos carrega a responsabilidade de iluminar com segurança o caminho de quem está na estrada, projetando e construindo futuros.

Acreditamos que a excelência nasce da dedicação e da união de todos, e ela está representada não apenas no que produzimos, mas na forma como fazemos.

Nossos valores norteiam a nossa prática:

TUDO É POSSÍVEL: Acreditamos na nossa capacidade de sonhar e criar coisas novas. A inovação planejada é uma prioridade. Somos excelentes em transformar ideias em realidade, colocar a mão na massa e fazer acontecer, com agilidade e dedicação.

PESSOAS IMPORTAM: Conquistamos diariamente a confiança das pessoas, construindo relacionamentos pautados na honestidade e transparência. Valorizamos relações leves, respeitadas e que gerem positividade. Somos gratos a quem constrói com dedicação e paixão, o valor do seu trabalho.

CLIENTE NO CENTRO: Somos obstinados por entender as necessidades dos nossos clientes e superar suas expectativas. Isso significa oferecer um atendimento excepcional, produtos de alta qualidade e soluções personalizadas. A voz do cliente é a nossa inspiração.

COMPROMISSO COM A EXCELÊNCIA: A qualidade é o padrão para todas as nossas atividades. Seguimos procedimentos, regras e, de maneira planejada, nos comprometemos a entregar o melhor em produtos, processos, serviços e interações. Trabalhamos juntos para elevar continuamente os nossos padrões.

TRABALHAMOS PARA GANHAR: Estamos aqui para fazer a diferença e entregar resultados, através de um trabalho verdadeiramente colaborativo. A prosperidade financeira é fundamental para garantir um futuro seguro e sustentável, onde todos possam crescer juntos.

Este Código deve ser seguido e respeitado por todos os administradores, funcionários, clientes, fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros comerciais que se relacionam com a nossa empresa, em conformidade com as políticas internas e as legislações pertinentes.

Princípios fundamentais





INTEGRIDADE E HONESTIDADE

Todos os funcionários devem agir com honestidade, transparência e integridade, tanto nas interações internas quanto nas externas. A fraude, corrupção, suborno e outras práticas ilegais são estritamente proibidas.

RESPEITO E DIVERSIDADE

A empresa promove a inclusão, o respeito à diversidade e a criação de um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e retaliação. Cada funcionário deve tratar os demais com dignidade e respeito, independentemente de sua origem, gênero, raça, etnia, religião ou qualquer outra característica pessoal.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

Nosso compromisso com a sustentabilidade está presente em todas as nossas operações. Trabalhamos continuamente para reduzir os impactos ambientais de nossos produtos e processos, adotando práticas de fabricação responsáveis, que respeitem o meio ambiente e promovam uma sociedade mais justa e equilibrada.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança no trabalho é uma prioridade. Todos os funcionários devem seguir as normas de segurança estabelecidas, reportar condições inseguras e adotar comportamentos que minimizem os riscos de acidentes. A saúde física e mental de nossos funcionários deve ser preservada em todas as circunstâncias.

NA PRÁTICA:

“Tenho recebido críticas do meu supervisor na frente dos colegas, mesmo quando não cometi erro algum. Ele faz comentários sobre o meu jeito e a demora para realizar minhas atividades. Já pedi para ele conversar comigo em particular, mas ele continua me expondo na frente de todo mundo. Isso está atrapalhando o meu trabalho e me desmotivando a ir para empresa. O que eu posso fazer?”

Atitudes desse tipo não devem ser aceitas. Ninguém deve ser tratado com hostilidade no trabalho. Quando um superior ou colega ofende, expõe ou faz piadas que machucam, estes podem ser sinais de assédio moral. Estes comportamentos não refletem o que queremos em nossos ambientes e devem ser relatados à empresa.

“Um colega de trabalho me chamou para tomar um café depois do expediente. Ele foi educado, disse que não tem problema se eu não quisesse. Isso é assédio?”

Fazer um convite de forma respeitosa, sem insistência e deixando claro que a pessoa pode recusar sem pressão, não caracteriza assédio sexual. O importante é sempre haver respeito e cuidado para não insistir ou criar um clima desconfortável, especialmente no ambiente de trabalho. Se a pessoa disser “não”, o colega deve aceitar sem tentar forçar.

**NA PRÁTICA:**

“No meu trabalho, um colega costuma rir de mim quando uso os equipamentos de segurança, como capacete e óculos. Ele fala que isso é “frescura” e que não preciso usar. Isso me deixa desconfortável e me faz questionar se estou fazendo algo errado, mas só estou seguindo as regras da empresa. Isso está certo?”

Os EPIs são obrigatórios e servem para proteger sua saúde e sua vida. Ninguém deve te forçar a não usar o equipamento, tão pouco fazer piada com isso. Atitudes assim colocam você em risco e mostram falta de respeito. Se isso continuar, fale com o seu gestor ou com o setor de segurança do trabalho e use os canais para relatar que a conduta não está de acordo com as normas de segurança.



Atividades externas e relacionamento com clientes e fornecedores





COMPETIÇÃO LEAL:

Nossa empresa adota uma postura de competição saudável, respeitando a concorrência e evitando práticas anticompetitivas, como acordos ilegais de preços ou manipulação de mercados. Devemos atuar sempre dentro dos limites da ética e da legislação.

RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO:

As relações da SINALSUL com seus fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros comerciais são balizados em mérito, eficiência, confiança, transparência e ética, sendo as contratações definidas por critérios técnicos e objetivos, sem que haja interferência de interesses pessoais, discriminação ou favorecimentos indevidos.

BRINDES E PRESENTES:

A Sinalsul zela pelo relacionamento ético com seus clientes, fornecedores e demais empresas ligadas à sua cadeia de valor.

A troca de brindes e presentes é prática comum no ambiente de negócios. No entanto, esta deve ser regulada e exercida com cautela, a fim de evitar qualquer vantagem indevida às partes envolvidas ou as empresas representadas por estas.

Todos os brindes e presentes promocionais de valores significativos, recebidos por qualquer gestor ou funcionário independentemente do local de recebimento deverá ser entregue ao setor responsável: Recursos Humanos, o qual fará sorteios, permitindo que todos possam participar das mesmas oportunidades.

Exceção a esta regra, são os brindes sem qualquer valor comercial, os quais podem ficar em posse do funcionário que os recebeu. (exemplo: caderno, caneta, copo, caneca, calendário, chaveiro).

Portanto, sigam as regras referentes a brindes e presentes e as normas anticorrupção aplicáveis, que dirão os limites aceitáveis. Tais diretrizes deverão ser consultadas, também, quando a situação envolver interação com agentes públicos.

Gratificações em dinheiro são proibidas: não aceite e não ofereça!

Lembre-se: é vedado dar, prometer ou oferecer presentes ou brindes em troca de tratamento favorável, visando qualquer benefício para a Sinalsul.

NA PRÁTICA:

“Depois de fechar um contrato com um cliente, ele me deu um smartphone como forma de agradecimento. Ele disse que foi só um gesto de cortesia. Posso aceitar?”

Não é recomendado aceitar. Como o smartphone tem valor comercial, não é considerado um brinde simples, e sim um presente. Isso pode configurar conflito de interesses e ir contra as regras da empresa.

O melhor é verificar a política interna sobre brindes e presentes e informar o que aconteceu ao seu gestor ou ao setor responsável.

Compliance





RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

A SINALSUL não tolera qualquer forma de corrupção, suborno, pagamentos de facilitação ou qualquer tipo de privilégio e vantagem indevida a funcionários ou órgãos públicos, nacionais ou transnacionais. A empresa trata suas relações com o Poder Público com absoluto zelo e imparcialidade.

Não é permitido o oferecimento de brindes, presentes ou quaisquer outras compensações a funcionários públicos, de qualquer valor.



ANTICORRUPÇÃO

A SINALSUL adota uma postura rigorosa contra o suborno, a corrupção e práticas ilícitas. Nenhum funcionário ou parceiro de negócios pode oferecer, prometer, pedir ou aceitar qualquer forma de pagamento, presente ou benefício que tenha como objetivo influenciar decisões empresariais de maneira imprópria.

Confidencialidade e proteção de dados





PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

A SINALSUL tem compromisso com a imagem, integridade e confiabilidade das pessoas e do negócio. Por isso, as informações internas devem ser utilizadas exclusivamente para demandas de trabalho.

O funcionário deverá preservar informações ou documentos confidenciais da empresa e não deve compartilhar os mesmos (interna ou externamente) sem autorização do gestor. Exemplo de informações confidenciais: (Políticas comerciais, tabelas de preços, negociação com fornecedores e clientes, projetos novos, salários, informação de clientes, entre outras).

As informações internas não podem ser usadas para fins particulares, nem repassadas sem a prévia autorização do gestor da área e do RH. Antes de utilizá-las em atividades e/ou publicações externas como por exemplo: aulas, congressos, palestras, trabalhos acadêmicos, livros, revistas etc., deve ser solicitada autorização do gestor da área.

Qualquer divulgação de informações internas para a imprensa, mídia, redes sociais e outros meios de comunicação públicos, deverá ser feita somente por pessoas autorizadas pela diretoria, que deverá também validar o conteúdo.

Todos os funcionários têm a responsabilidade de proteger as informações confidenciais da empresa, de nossos clientes e parceiros. Dados sensíveis devem ser acessados apenas por pessoas autorizadas e utilizados exclusivamente para os fins empresariais.

COMPLIANCE COM A LGPD

A empresa cumpre integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e adota políticas rigorosas para garantir a proteção e privacidade dos dados pessoais de clientes, funcionários e parceiros.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

As informações referentes aos negócios da SINALSUL, sejam elas relativas à própria empresa, aos seus funcionários, clientes, fornecedores, prestadores de serviço ou demais parceiros comerciais e que não sejam de conhecimento público, devem ser tratadas com confidencialidade.

É proibida a instalação de qualquer software ou programa sem a devida permissão do setor de Tecnologia da Informação – TI, bem como o uso de programas não licenciados.

As credenciais de cada funcionário, sejam elas crachás, logins ou senhas, são individuais e intransferíveis, ou seja, não poderão ser compartilhadas com terceiros em nenhuma hipótese, incluindo outros funcionários da empresa.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Todas as tecnologias, produtos, processos e metodologias desenvolvidas pelos funcionários da SINALSUL ou terceiros atuando em prol desta, ainda que fora das dependências da empresa, caracterizam-se como bens de propriedade exclusiva da empresa.

É proibida a realização de cópia pessoal física ou em dispositivos de armazenamento de dados, de procedimentos, planilhas, contratos, orçamentos ou outras informações estratégicas da Sinalsul. Da mesma forma, não é permitido o envio destas informações aos e-mails particulares ou de terceiros que não necessitem delas para trabalho relacionado à empresa.



NA PRÁTICA

“Um amigo meu está montando um negócio parecido com o da empresa onde eu trabalho, e ele me pediu uma cópia da tabela de preços e das condições que usamos com os clientes. Posso passar para ele?”

Essas informações são confidenciais e pertencem à empresa. Divulgar dados como preços, negociações ou projetos sem autorização do seu gestor é uma violação grave das regras e pode trazer prejuízos para a empresa e problemas para você. Sempre proteja essas informações e, em caso de dúvida, fale com seu gestor.

“Minha empresa comprou uma máquina que usa um robô como tecnologia, posso gravar um vídeo mostrando o funcionamento dela?”

Não é permitido filmar ou fotografar os equipamentos, máquinas ou o processo produtivo. Esses recursos são de propriedade da empresa e não podem ser utilizados para fins pessoais, nem divulgados sem autorização prévia.



07

Conduta profissional

TS





CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesse se caracteriza quando o funcionário deixa de lado os interesses da empresa, para agir de acordo com seus interesses pessoais, buscando benefícios indevidos, podendo ou não causar prejuízos para a empresa.

O funcionário não deve utilizar o seu vínculo com a SINALSUL para fins de obter vantagem em interesses particulares ou de terceiros, contrários aos interesses da empresa.

A empresa dispõe, junto ao setor de Recursos Humanos, de um formulário onde o funcionário pode declarar qualquer relação pessoal e de parentesco com clientes, fornecedores, funcionários, outros, que possa configurar conflito de interesses. O preenchimento deste formulário visa proteger as partes em eventuais situações que possam gerar conflito de interesses.

USO RESPONSÁVEL DE RECURSOS

Os recursos da empresa tais como: equipamentos, veículos, móveis, utensílios — devem ser usados de forma responsável e apenas para atividades relacionadas à empresa. O uso pessoal desses recursos é proibido, salvo em casos autorizados pelo gestor imediato.

ATIVIDADES PROFISSIONAIS PARALELAS

É vedado realizar atividades paralelas que comprometam seu horário de trabalho, desempenho de suas atividades ou ofereçam riscos para o negócio.

Qualquer outro tipo de atividade profissional não relacionada a sua responsabilidade e função na empresa são proibidas de serem realizadas nas dependências da Sinalsul.



COMPORTAMENTO E RESPONSABILIDADE

Todos os funcionários da Sinalsul devem manter um comportamento profissional e respeitoso em todas as interações, sendo responsáveis por suas ações e decisões dentro e fora do ambiente de trabalho, especialmente quando estas impactam a imagem e a reputação da empresa.

Esperamos que todos hajam com a responsabilidade que o seu cargo lhe confere e que conheçam e compartilhem inclusive por meio das próprias atitudes, os valores e princípios contidos neste Código.



RELAÇÃO DE PARENTESCO

É proibida qualquer relação de subordinação direta ou indireta entre funcionários que sejam cônjuges, companheiros, ou possuam vínculo de parentesco direto (ascendentes ou descendentes) ou de segundo grau, como irmãos. Essa medida visa preservar a imparcialidade, a ética e a transparência nas relações profissionais dentro da empresa.

INDICAÇÕES PROFISSIONAIS

O processo seletivo e de tomada de decisão para contratação de novos profissionais, sejam estes funcionários ou parceiros de negócios, deve seguir todos os procedimentos internos da empresa.

Quando houver a indicação destes por nossos funcionários, deverão ser oferecidas as mesmas condições de mercado, sem favorecimentos individuais, e analisados os candidatos sob os mesmos critérios de qualidade, expertise e reputação.

Diante disso, o funcionário que indicou o novo profissional ou parceiro, em nenhuma hipótese, poderá participar do processo seletivo ou de contratação.

NA PRÁTICA:

“Um colega do meu setor está vendendo brigadeiros na hora do almoço, dentro da empresa. Ele até já me ofereceu algumas vezes. Isto é permitido?”

A empresa tem uma regra que proíbe qualquer tipo de venda de produtos ou serviços dentro do local de trabalho, seja por funcionários, visitantes ou prestadores de serviço.

Mesmo que pareça algo simples, não é permitido e pode trazer problemas para quem vende e até para quem compra.

“Indiquei meu irmão para uma vaga na empresa. Podemos trabalhar na mesma equipe, mesmo que ele fique sob minha liderança?”

Nesse caso, não será possível manter essa configuração. A empresa evita situações em que parentes tenham relação de liderança direta ou indireta, justamente para preservar a integridade e a neutralidade no ambiente de trabalho.

“Sou funcionário da empresa e descobri que meu tio é prestador de serviços de manutenção para o setor da produção. O que devemos fazer?”

Este caso pode ser considerado conflito de interesses. Não há impeditivo de seu parente continuar prestando os serviços, mas você deve comunicar o seu gestor e preencher o formulário de conflito de interesses, disponível no setor de RH.



Implementação e monitoramento





TREINAMENTO E EDUCAÇÃO CONTÍNUA

Todos os funcionários devem passar por treinamentos regulares sobre as políticas de ética e compliance da empresa, além de atualizações sobre as leis e regulamentos relevantes. A educação contínua sobre comportamento ético é fundamental para garantir que os princípios sejam aplicados no dia a dia.

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A conformidade com este documento será monitorada periodicamente. A empresa se compromete a revisar este Código de Conduta Ética regularmente para garantir que ele continue refletindo as melhores práticas e as exigências legais e, disseminar as atualizações para os devidos públicos de interesse - funcionários, parceiros, fornecedores, clientes e comunidade.



Canal de ética e ouvidoria





Para fortalecer nosso compromisso com a ética, disponibilizamos um Canal de Ética e Ouvidoria, acessível tanto ao público interno quanto externo, onde podem ser registradas situações que violem este Código ou outras normas de Compliance Corporativo.

Os registros e denúncias podem ser feitos anonimamente, e com a garantia total de confidencialidade e proteção contra retaliações para aqueles que agirem de boa-fé.

Todas as manifestações fundamentadas são comprovadas com seriedade, investigadas e devidamente encaminhadas.

CANAIS DISPONIBILIZADOS:



(54) 3196-2800



www.ouvidoria.impactopositivo.com.br/reportar/sinalsul



Para ler um código QR, você precisa usar a câmera do seu celular ou um aplicativo leitor de QR code.

COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética é composto por membros da equipe diretiva, recursos humanos e jurídico da Sinalsul e tem como função principal avaliar, encaminhar e decidir sobre situações que possam denotar o descumprimento às orientações contidas neste CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA ou mesmo aquelas que não estão nele previstas. Além disso, o comitê deverá aprovar toda e qualquer atualização que se fizer necessária nesse Código.



Gestão de consequências

TS





A empresa encontra-se inteiramente ciente, de acordo, e comprometida com as orientações dispostas neste documento, apoiando na divulgação, capacitação e treinamento de seus funcionários e parceiros sobre o tema, difundindo assim, sua cultura organizacional.

Todos devem cumprir rigorosamente suas diretrizes, garantindo que a Sinalsul continue sendo um exemplo de excelência no setor automotivo.

Os comportamentos praticados em desacordo com este Código de Conduta Ética, assim como à demais políticas da empresa, estão sujeitos a medidas disciplinares, que podem incluir rescisão de contrato de trabalho e outras consequências, conforme normas internas e legislação trabalhista, civil ou criminal.

Contamos com a sua colaboração para mantermos um ambiente de trabalho alinhado aos nossos valores, promovendo a transparência, o respeito e a ética em todas as nossas relações.

