



## CÓDIGO DE CONDUTA

**Revisão / Data:**

(1) 01/04/2026

**Página:**

1 de 19

# CÓDIGO DE CONDUTA

**SIGNA BRASIL**

Ano 2026



# CÓDIGO DE CONDUTA

Revisão / Data:

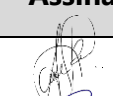
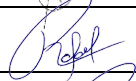

(1) 01/04/2026

Página:

2 de 19

## Código de Conduta: Alterações e Aprovações

Versão	Data	Descrição
1.0	01/04/2026	Emissão do Documento

Etapa	Nome	Cargo	Data	Assinatura
Elaboração	Alexandre Urbano	GSI	01/04/2026	
Análise crítica	Rafael Pardo Lopes	Gestão Administrativa	01/04/2026	
Aprovação	Rafael Pardo Lopes	Diretoria	01/04/2026	

## Apresentação

Este Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas físicas e jurídicas que mantêm qualquer tipo de relação com a SIGNA BRASIL incluindo, mas não se limitando a: sócios, administradores, colaboradores com vínculo empregatício, estagiários, aprendizes, terceiros, prestadores de serviço, parceiros de negócio, fornecedores e consultores. Todas essas partes estão obrigadas a conhecer, compreender e aderir às diretrizes aqui estabelecidas.

As condutas aqui descritas deverão ser observadas como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela.

A SIGNA BRASIL visa à prevenção de desvios de conduta, promovendo a disseminação de orientações e atividades educativas, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares cabíveis quando, porventura, tais desvios forem constatados.

O comprometimento de todos é fundamental para que a SIGNA BRASIL alcance suas metas e objetivos de forma ética e transparente.



# CÓDIGO DE CONDUTA

Revisão / Data:

(1) 01/04/2026

Página:

4 de 19

## Sumário

1. Colaboradores .....	6
2. Conflito de interesses .....	6
3. Apoio e contribuições para partidos políticos.....	6
4. Papéis e responsabilidades.....	7
5. Informações privilegiadas (Confidencialidade).....	7
6. Conduta fora da SIGNA BRASIL .....	8
7. Assédio e abuso de poder .....	8
8. Fraude e corrupção.....	8
9. Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias.....	9
10. Uso dos sistemas eletrônicos de informação .....	9
11. Uso da rede corporativa e dos meios digitais.....	10
12. Clientes .....	11
13. Fornecedores.....	12
14. Propriedade intelectual.....	12
15. Brindes e Convites .....	13
16. Responsabilidade Socioambiental.....	13



## CÓDIGO DE CONDUTA

**Revisão / Data:**

(1) 01/04/2026

**Página:**

5 de 19

17. Trabalho infantil.....	14
18. Trabalho forçado e compulsório.....	14
19. Trabalhador em domicílio.....	15
20. Saúde e segurança do trabalho e meio ambiente.....	15
21. Formação de cartel (combinação de preços) .....	18
22. Ouvidoria – Canal de comunicação.....	18

### 1. Colaboradores

A SIGNA BRASIL trata com dignidade seus colaboradores, como aqueles que prestam serviço em seu nome, e propicia um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual.

### 2. Conflito de interesses

O conflito de interesses surge quando um colaborador, ou qualquer parte abrangida por este código, possui um interesse pessoal que compete, interfere ou é incompatível com os melhores interesses da SIGNA BRASIL, podendo influenciar de maneira inadequada o seu julgamento ou conduta no desempenho de suas funções.

Situações que potencialmente configurem conflito de interesses, mesmo que não explicitamente previstas neste código, devem ser obrigatoriamente declaradas por escrito à liderança imediata e ao setor de Compliance & Ética, que avaliarão o caso e darão as orientações necessárias, podendo exigir medidas de mitigação ou abstenção do colaborador do processo decisório.

Para garantir transparência, a SIGNA BRASIL mantém um canal formal para consultas e solicitações de autorização prévia relacionadas a atividades externas, investimentos, ou relacionamentos que possam, mesmo que aparentemente, gerar um conflito de interesses.

### 3. Apoio e contribuições para partidos políticos

A SIGNA BRASIL se compromete a recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos.

Mantemos livros e registros contábeis que refletem com fidedignidade nossas operações.

O ambiente de controles internos da SIGNA BRASIL fornece garantia razoável para que as autorizações e registros das nossas transações sejam realizados adequadamente, de forma a permitir a elaboração e divulgação de relatórios financeiros livres de distorções e em conformidade com a legislação e as normas contábeis brasileiras e internacionais.

#### 4. Papéis e responsabilidades

Compete à Alta Administração e aos líderes hierárquicos a difusão, o exemplo e a fiscalização ativa do cumprimento deste código perante suas equipes.

É dever de cada indivíduo abrangido por este código não apenas cumprir integralmente estas diretrizes, mas também reportar de boa-fé qualquer violação ou suspeita de violação através dos Canais de Denúncia oficialmente estabelecidos.

A tolerância com desvios ou a omissão diante de condutas inadequadas serão consideradas violações graves deste código.

#### 5. Informações privilegiadas (Confidencialidade)

O colaborador da SIGNA BRASIL, como aqueles que prestam serviço em seu nome, que, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, tiver acesso a informações estratégicas ou confidenciais – sobre a SIGNA BRASIL e/ou de seus clientes, não podem passá-las ou divulgá-las a terceiros.

Nesse caso, é dever do colaborador da SIGNA BRASIL, como aqueles que prestam serviço em seu nome, impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

Informações estratégicas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar as operações da SIGNA BRASIL e/ou de seus clientes.

São exemplos dessas informações: resultados financeiros, aquisições ou vendas, segredo industrial, investimentos e assuntos afins.

De forma a assegurar a confidencialidade de informações todos os colaboradores da SIGNA BRASIL, como aqueles que prestam serviço em seu nome, assinam o Termo de confidencialidade, visando assegurar tanto o conhecimento como a prática deste item.

## 6. Conduta fora da SIGNA BRASIL

O colaborador da SIGNA BRASIL, ou aqueles que prestam serviço em seu nome, devem ser criteriosos com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a SIGNA BRASIL nem a própria carreira ao risco. Seja em ambiente interno ou externo, tais como: participação em treinamentos ou eventos e outras situações que permitam a identificação do colaborador da SIGNA BRASIL, ou aqueles que prestam serviço em seu nome, em situações de trabalho deve ser compatível com os valores da SIGNA BRASIL, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa. Espera-se do colaborador da SIGNA BRASIL, ou aqueles que prestam serviço em seu nome, comportamento coerente com as condutas descritas neste Código.

## 7. Assédio e abuso de poder

A SIGNA BRASIL mantém uma política de tolerância zero para qualquer forma de assédio, incluindo moral, sexual, psicológico ou por qualquer outro motivo.

Qualquer indivíduo que se sinta alvo ou testemunha de comportamentos abusivos, intimidativos, de discriminação ou de assédio é encorajado a reportar imediatamente a ocorrência através do Canal de Denúncia independente, detalhado no item 18, que garante confidencialidade e anonimato. A SIGNA BRASIL proíbe expressamente e combaterá qualquer forma de retaliação contra quem reportar uma preocupação de boa-fé.

## 8. Fraude e corrupção

Fraude, para fins de aplicação deste código, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ ou obtenção de vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Corrupção, para fins de aplicação deste código, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar determinado ato.

A SIGNA BRASIL repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção em todos os níveis.

A SIGNA BRASIL Prima por: - Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários; - Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida; - Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

## **9. Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias**

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho (SIGNA BRASIL e/ou clientes) em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do colaborador da SIGNA BRASIL, ou aqueles que prestam serviço em seu nome, perante seus colegas de trabalho (clientes).

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da SIGNA BRASIL e/ou de seus clientes. São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da SIGNA BRASIL e/ou de seus clientes.

## **10. Uso dos sistemas eletrônicos de informação**

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos colaboradores da SIGNA BRASIL como aqueles que prestam serviço em seu nome, para o bom desempenho de suas funções.

Seu uso para assuntos pessoais é permitido desde que não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho. São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento,

discriminatório, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e contrário às políticas e aos interesses da SIGNA BRASIL. Jogos e mensagens de correntes também não são permitidos.

Usuários em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização desses sistemas e recursos.

Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados nos sistemas eletrônicos são de propriedade da SIGNA BRASIL e constituem bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um colaborador da SIGNA BRASIL, como aqueles que prestam serviço em seu nome, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à diretoria para guarda ou descarte.

A senha de acesso aos sistemas é de uso pessoal exclusivo, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que a um colega de trabalho.

## **11. Uso da rede corporativa e dos meios digitais**

Devem ser considerados os princípios éticos, políticas e normas internas e o uso de linguagem adequada ao utilizar a rede corporativa e os meios digitais no exercício das atividades profissionais ou em decorrência delas.

Para o uso apropriado da rede e do correio eletrônico corporativo e dos meios digitais, a SIGNA BRASIL requer:

- Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda;
- Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais, ou seja, ofensivo a pessoas, ou que contrarie os interesses da SIGNA BRASIL;
- Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes ou que atentem contra a liberdade religiosa;
- Não fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdo;
- Não enviar mensagens ofensivas, inclusive por meio de correio eletrônico particular;

- Não obter nem propagar intencionalmente vírus e similares;
- Não praticar tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de segurança, busca de vulnerabilidades, monitoração, quebra ou obtenção de senhas de sistemas ou computadores;
- Não fornecer nem utilizar senhas de terceiros para sistemas ou computadores;
- Não elaborar nem publicar em meios digitais conteúdos que contrariem os interesses da SIGNA BRASIL;
- Não enviar, transmitir, distribuir, disponibilizar ou armazenar na internet informações de correios eletrônicos internos, dados, segredos comerciais, financeiros ou tecnológicos ou quaisquer outras informações pertencentes aa SIGNA BRASIL, a não ser que expressamente autorizado pelo gestor da respectiva informação;
- Não utilizar a rede corporativa para acessar serviços de telefonia via internet que não sejam autorizados pela SIGNA BRASIL;
- Não praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, "correntes" e autoajuda.

## 12. Clientes

É compromisso da SIGNA BRASIL contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados, e todos aqueles que forem estabelecidos devem ser rigorosamente cumpridos.

A SIGNA BRASIL não discrimina clientes, seja por origem, porte econômico ou localização. No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos.

As informações sobre nossos serviços devem ser sempre claras e verdadeiras.

É proibido fazer pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda de nossos serviços, mesmo se perdermos oportunidades de negócio.

É de responsabilidade do colaborador da SIGNA BRASIL como aqueles que prestam serviço em seu nome, à confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus clientes e parceiros.

### **13. Fornecedores**

Os fornecedores da SIGNA BRASIL devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

A SIGNA BRASIL espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e dos serviços, bem como nos cuidados a serem tomados em relação a qualidade, meio ambiente, saúde e segurança do trabalho e responsabilidade social.

A SIGNA BRASIL poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões legais, tributárias, de qualidade, meio ambiente, saúde e segurança do trabalho e responsabilidade social.

É de responsabilidade do colaborador da SIGNA BRASIL como aqueles que prestam serviço em seu nome, à confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus fornecedores.

### **14. Propriedade intelectual**

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a SIGNA BRASIL. Nela se incluem patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos e informações de processos e de mercado, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas geradas tanto na SIGNA BRASIL como em seus clientes é de propriedade exclusiva da SIGNA BRASIL quando aplicável, de seus clientes, de acordo com as condições comerciais aplicadas ao negócio.

O colaborador da SIGNA BRASIL como aqueles que prestam serviço em seu nome, são responsáveis por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção da SIGNA BRASIL.

### 15. Brindes e Convites

A troca de brindes e cortesias de valor simbólico e moderado, como parte de costumes comerciais e de relacionamento, é permitida, desde que não possa ser interpretada como uma tentativa de influenciar indevidamente uma decisão de negócio.

Para evitar qualquer aparência de conflito de interesses, fica estabelecido o valor máximo de R\$ 100,00 (cem reais) para a aceitação de qualquer item. Brindes ou convites que excedam este valor, ou que sejam frequentes, devem ser recusados e comunicados ao setor de Compliance.

Itens recebidos a título de premiação ou homenagem institucional devem ser registrados e destinados ao uso coletivo ou exposição, conforme orientação da diretoria.

### 16. Responsabilidade Socioambiental

A SIGNA BRASIL define sua conduta, dos seus colaboradores e daqueles que prestam serviço em seu nome nas questões sociais, abrangendo:

- Trabalho infantil;
- Trabalho forçado ou compulsório;
- Trabalho em domicílio;
- Saúde e segurança do trabalho;
- Liberdade de associação e direito a negociação coletiva;
- Discriminação;

- Práticas disciplinares;
- Horário de trabalho, e
- Remuneração.

## 17. Trabalho infantil

A SIGNA BRASIL não admite o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 15 anos, estritamente de acordo com a Lei da Aprendizagem.

Em caso de identificação de trabalho infantil em nossa esfera de operação, agiremos imediatamente para remediar a situação, priorizando o melhor interesse da criança e adolescente. As medidas incluirão, em consonância com as autoridades competentes, o afastamento imediato da atividade laboral, o custeio de despesas para seu retorno e permanência no sistema de ensino, e o oferecimento de suporte social necessário, sem prejuízo das obrigações legais.

## 18. Trabalho forçado e compulsório

A SIGNA BRASIL não utiliza e nem apoia a utilização de trabalho forçado ou compulsório, incluindo-se o trabalho prisional, e, de acordo com a Lei Federal 5553 de 06/12/68, não solicita dos trabalhadores / colaboradores ou das pessoas que façam depósito ou deixem documentos de identificação com a SIGNA BRASIL quando do início do emprego.

A SIGNA BRASIL nem qualquer entidade que forneça mão de obra aa SIGNA BRASIL utiliza a prática de reter qualquer parte do salário, benefícios, propriedade ou documento de qualquer pessoa, a fim de forçar tal pessoa a continuar trabalhando para a SIGNA BRASIL.

A SIGNA BRASIL assegura que nenhuma taxa ou despesa relativa ao emprego seja assumida em sua totalidade ou em parte pelos trabalhadores.

Todo trabalhador da SIGNA BRASIL tem o direito de deixar o local de trabalho após concluir um dia de trabalho padrão e tem liberdade para encerrar o contrato de empregado, desde que seja notificada a SIGNA BRASIL, com prazo razoável (30 dias – aviso prévio). Em casos de perigo grave e iminente, todos os colaboradores, incluindo pessoal terceirizado, prestadores de serviço e visitantes tem o direito de se retirar do local de trabalho sem ter que buscar autorização da SIGNA BRASIL.

A SIGNA BRASIL nem qualquer entidade que forneça mão de obra aa SIGNA BRASIL utiliza e nem apoia o tráfico de seres humanos.

## 19. Trabalhador em domicílio

A SIGNA BRASIL não utiliza, ou seja, receber, manusear ou prover bens e/ou serviços de fornecedores / subcontratados ou subfornecedores que sejam classificados como trabalhadores / colaboradores em domicílio.

## 20. Saúde e segurança do trabalho e meio ambiente

Nossa prioridade é proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo lesões, doenças ocupacionais e impactos ambientais. Para tanto, mantemos Sistema de Gestão documentado, alinhado às melhores práticas e à legislação, que estabelece procedimentos para:

- Identificação de perigos e avaliação de riscos.
- Implementação de controles eficazes (hierarquia de controles).
- Resposta a emergências e incidentes.
- Investigação de acidentes e não conformidades para eliminação de causas raiz.
- Promoção contínua da melhoria de nosso desempenho em SST e Meio Ambiente.

Todos os incidentes, independentemente de sua gravidade, são registrados e analisados criticamente.

## **a) Associação e direito a negociação coletiva**

Todo trabalhador da SIGNA BRASIL tem o direito de se associar ao Sindicato da atividade preponderante da SIGNA BRASIL. A SIGNA BRASIL não interfere de nenhuma maneira com o estabelecimento, funcionamento ou administração de tal organização de trabalhadores / colaboradores ou da sua negociação coletiva.

A SIGNA BRASIL assegura que os representantes dos trabalhadores / colaboradores e qualquer pessoal empenhado em organizar os trabalhadores / colaboradores não estarão sujeitos a discriminação, assédio, intimidação ou retaliação por motivo de serem membros de um sindicato ou de participarem de atividades do sindicato e que tais representantes possuem o direito de ter acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

A SIGNA BRASIL não se envolve e nem apoia a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, cor, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

A SIGNA BRASIL não interfere com o exercício dos direitos do pessoal em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, origem nacional ou social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicato, opinião política, ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

A SIGNA BRASIL não permite qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos, linguagem e, quando aplicável, nas residências e outras instalações fornecidas pela SIGNA BRASIL para uso do seu pessoal, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.

A SIGNA BRASIL não submete o pessoal a teste de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância.

**b) Práticas disciplinares**

A SIGNA BRASIL trata todo o pessoal com dignidade e respeito, bem como não se envolve ou tolera a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal das pessoas. Não é permitido tratamento rude ou desumano.

**c) Horário de trabalho**

A SIGNA BRASIL segue a legislação e os acordos sobre horário de trabalho e feriados públicos. A semana de trabalho normal, não incluindo as horas extras, segue as definições da legislação aplicável e não excede a 44 horas, ou outra determinada pela legislação vigente e cabível ao caso.

Ao pessoal é fornecido, pelo menos, um dia de folga, após seis dias consecutivos de trabalho. Outros arranjos podem ser utilizados, desde que a legislação nacional permita horário de trabalho que exceda a este limite e que haja negociação coletiva, livremente negociada, que esteja em vigor e que permita o cálculo da média do tempo de trabalho, incluindo-se períodos adequados de descanso.

Todo trabalho em hora extra é voluntário, exceto nos casos que for necessário para atingir demandas de curto prazo e a empresa fizer parte do acordo de negociação coletiva, livremente negociado com organizações de trabalhadores / colaboradores, representando uma porção significativa de sua força de trabalho. A SIGNA BRASIL pode requerer tal trabalho em hora extra, em conformidade com tais acordos, porém não deve exceder a 12 horas por semana, nem ser requisitado com frequência.

**d) Remuneração**

A SIGNA BRASIL respeita o direito do pessoal a um salário de subsistência (piso salarial) e assegura que o salário pago por um mês normal de trabalho deve satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da categoria e deve ser suficiente para atender as necessidades básicas do pessoal e proporcionar alguma renda extra.

A SIGNA BRASIL assegura que as deduções do salário não sejam feitas por razões disciplinares. Exceções a esta regra se aplicam somente quando as deduções forem permitidas pela legislação nacional e tenha um acordo de negociação coletiva livremente negociado está em vigor. Poderá, ainda, ser efetivada a dedução de valores que expressamente seja autorizado pelo trabalhador / colaborador, dentro dos limites legais.

A SIGNA BRASIL assegura que a composição dos salários e benefícios do pessoal é detalhada claramente junto aos colaboradores e assegura também que os salários e benefícios são pagos em conformidade com todas as leis aplicáveis e paga em crédito em conta bancária, dinheiro ou cheque, de uma maneira que seja conveniente para os trabalhadores / colaboradores.

Toda hora extra é remunerada em base especial, conforme definido pela legislação nacional e por acordo de negociação coletiva, quando existente.

A SIGNA BRASIL não utiliza somente contratos de mão de obra temporária, contratos consecutivos de curto prazo e/ou falsos esquemas de aprendizagem para evitar o cumprimento das obrigações para com o pessoal, sob a legislação aplicável pertinente às leis e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

## **21. Formação de cartel (combinação de preços)**

A SIGNA BRASIL não se envolve / participa de atividades que possam caracterizar a cartelização, ou seja, combinação de preços de seus serviços, garantindo que nossos clientes se beneficiem de valores justos na realização das atividades contratadas.

## **22. Ouvidoria – Canal de comunicação**

Para conhecer, analisar e resolver qualquer questão referente ao Código de Conduta, a SIGNA BRASIL mantém um Canal Direto com a Gerência.

Imparcial e transparente, os responsáveis garantem a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas, e promove um ambiente melhor para todos. Por meio dela, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar



## CÓDIGO DE CONDUTA

**Revisão / Data:**

(1) 01/04/2026

**Página:**

19 de 19

denúncias de descumprimento do Código de Conduta, como corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, informações falsas, registros contábeis inadequados, mau uso de ativos da SIGNA BRASIL discriminação por raça, cor, religião, sexo, condição física ou social e comportamento e procedimentos não éticos, entre outros.