



SEVIG

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



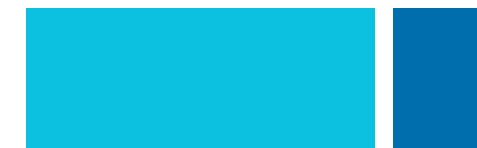
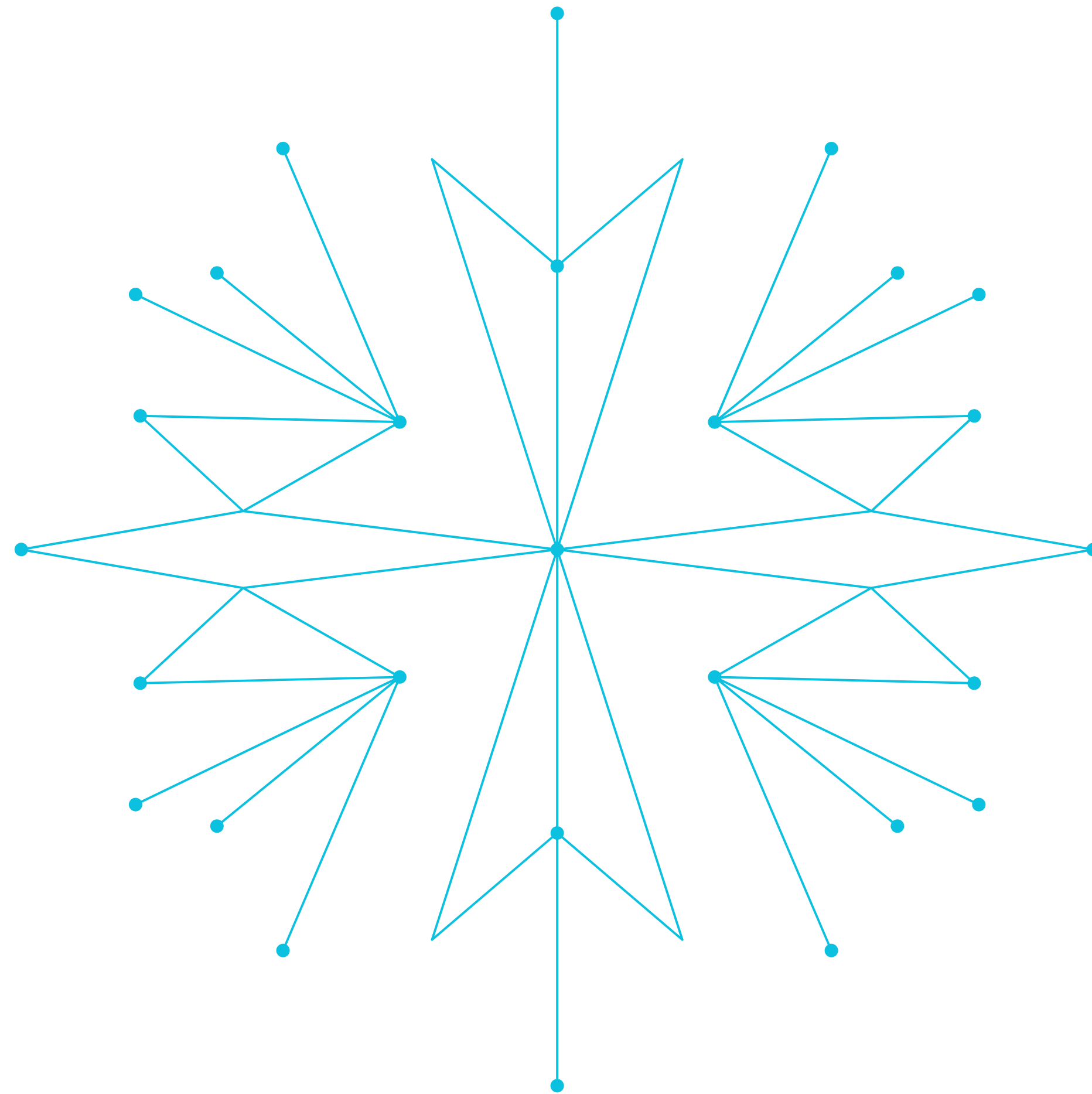
# INTRODUÇÃO

## 1. Palavra da Diretoria

Na SEVIG, entendemos que Compliance e Ética não são apenas normativos, mas pilares que sustentam nossa reputação e fortalecem a confiança de todos com quem nos relacionamos.

Por meio de um programa de Compliance integrado ao nosso Código de Ética e Conduta, buscamos promover a transparência em cada etapa do nosso trabalho, garantir o cumprimento das normas legais e incentivar a cultura de prevenção e correção de desvios.

Este compromisso permeia nossa missão, visão e valores, servindo de guia para cada decisão e assegurando que nossos colaboradores, fornecedores e parceiros ajam sempre de acordo com os mais elevados padrões de integridade.



## VALORES

Promover um ambiente de trabalho íntegro, transparente, seguro e livre de discriminação, orientando as relações internas e externas com base na ética, no respeito e na conformidade com a legislação vigente.

### OBJETIVO

Todos os envolvidos nas atividades da empresa devem conhecer e seguir as diretrizes aqui descritas, garantindo a integridade da operação e o cumprimento deste Código.

### COMPROMETIMENTO E SERIEDADE



## 2. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE E A COMUNIDADE

### 2.1 Gestão Sustentável e Controle de Impactos Ambientais

A SEVIG baseia sua gestão sustentável em responsabilidade compartilhada, preservação dos recursos e confiança social. Para isso, nós:

- Cumprimos rigorosamente todas as normas ambientais;
- Adotamos práticas operacionais que minimizam impactos;
- Utilizamos recursos naturais de forma racional;
- Descartamos resíduos de maneira segura;
- Promovemos educação e conscientização ambiental.

## 2. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE E A COMUNIDADE

### 2.2 Trabalho Infantil e Condições Análogas à Escravidão

A SEVIG repudia de forma absoluta qualquer forma de trabalho infantil ou em condições análogas à escravidão. É política da empresa não contratar, manter relações comerciais ou firmar parcerias com organizações que adotem práticas contrárias à dignidade humana e à legislação trabalhista.

Adotamos medidas para garantir que nossos fornecedores, prestadores de serviço e terceiros também estejam comprometidos com os direitos humanos e com as diretrizes estabelecidas neste Código.



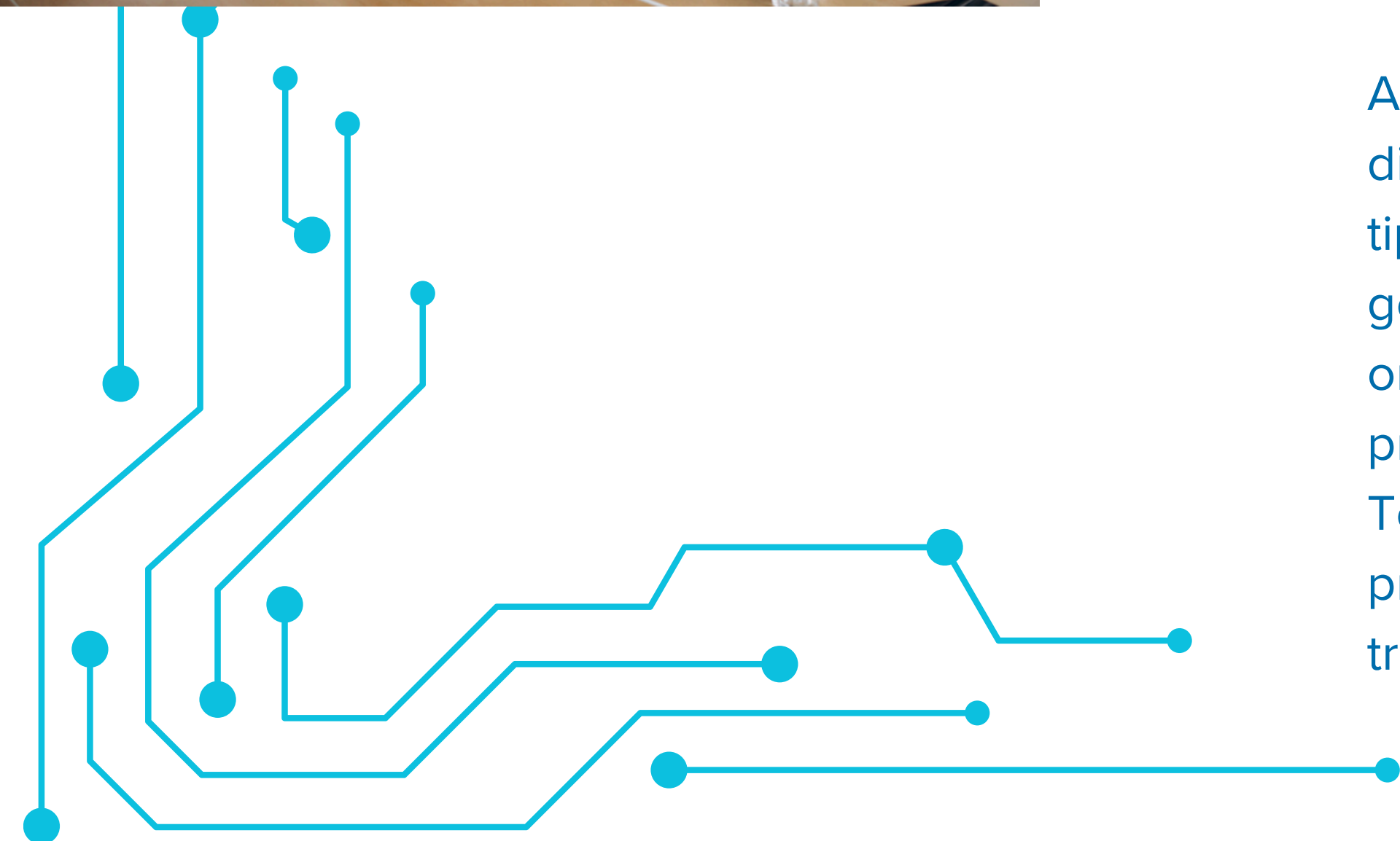


## 2. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE E A COMUNIDADE

### 2.3 Preconceito e Discriminação

A SEVIG promove um ambiente de trabalho respeitoso, diverso e inclusivo. É terminantemente proibido qualquer tipo de discriminação, seja por motivo de raça, cor, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, origem, condição social ou qualquer outra forma de preconceito.

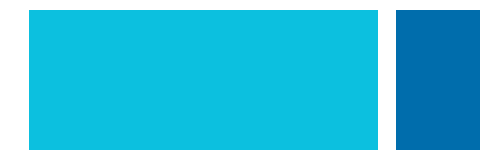
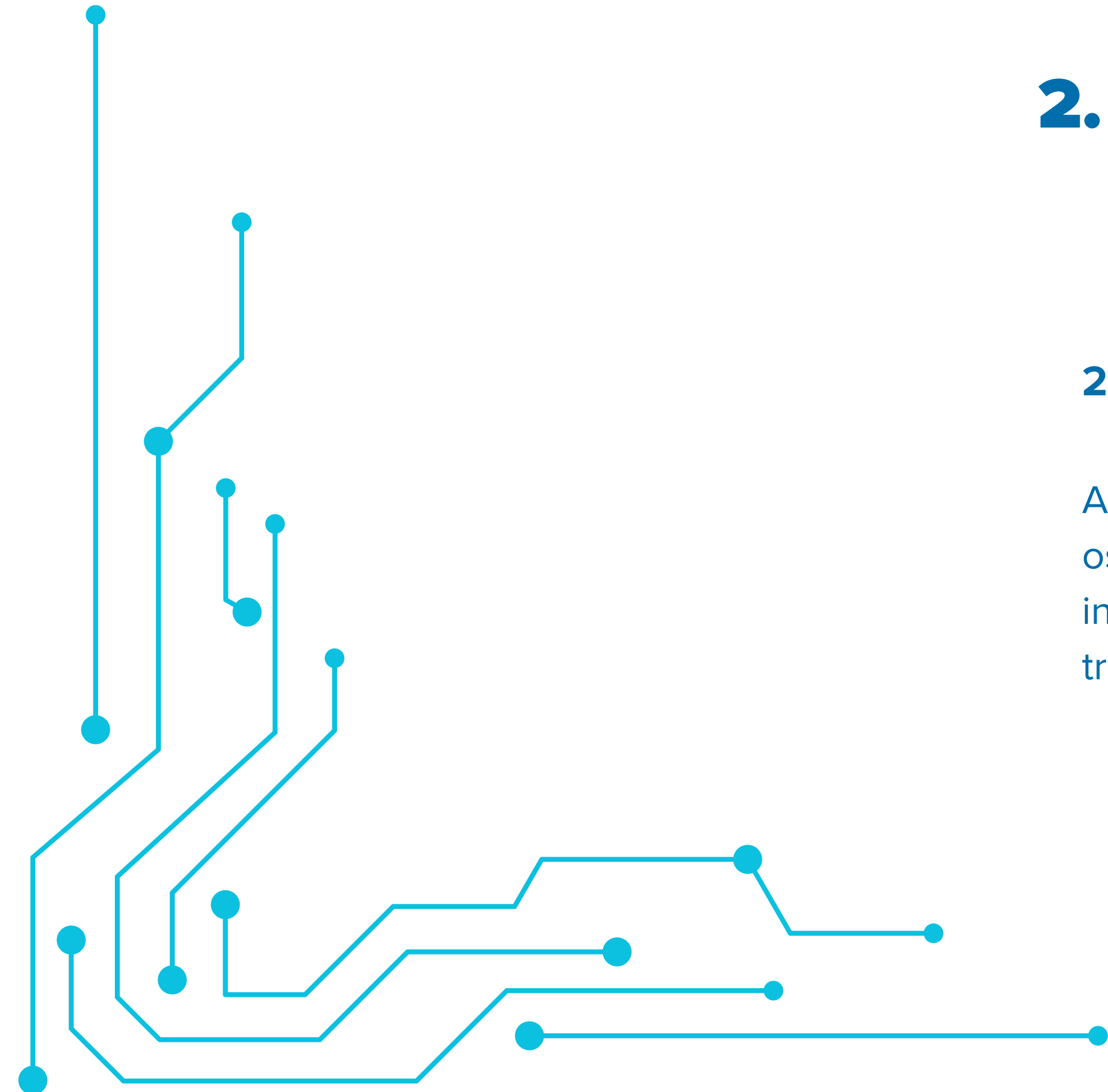
Todas as pessoas devem ter oportunidades iguais em processos de contratação, remuneração, promoção e treinamento.



## 2. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE E A COMUNIDADE

### 2.4 Relação com Sindicatos e Associações

A SEVIG respeita o direito à livre associação e reconhece os sindicatos e entidades representativas como legítimos interlocutores dos trabalhadores. Mantemos um diálogo transparente, ético e colaborativo com essas instituições.

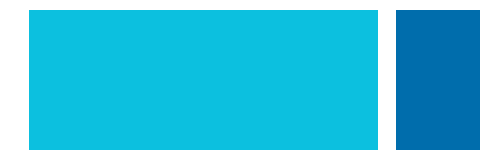




## 2. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE E A COMUNIDADE

### 2.5 Promoção da Igualdade e da Diversidade

A SEVIG atua em conformidade com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, promovendo a vida, a liberdade, a dignidade, o respeito às diferenças, a educação e a igualdade de oportunidades.



## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.1 Assédios, Desvios de Conduta e Comportamentos Inadequados

A SEVIG não tolera, sob nenhuma hipótese, comportamentos que violem a dignidade, o respeito ou a integridade física e emocional de qualquer pessoa. São expressamente proibidas:

- Ações que causem constrangimento público ou privado, como abuso de poder, intimidação, ameaças ou humilhações;
- Atos que possam ser caracterizados como assédio moral ou sexual;
- Qualquer forma de agressão física ou verbal;
- Práticas de bullying em qualquer nível hierárquico;
  
- Fraudes, falsificações ou comportamentos que atentem contra a integridade da empresa;
- Uso de substâncias ilícitas ou consumo de álcool durante o expediente ou em locais de trabalho.

## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.2 Saúde, Segurança e Qualidade

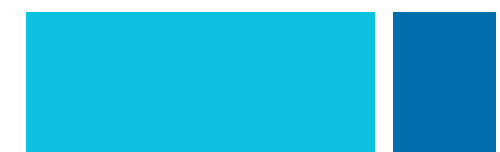
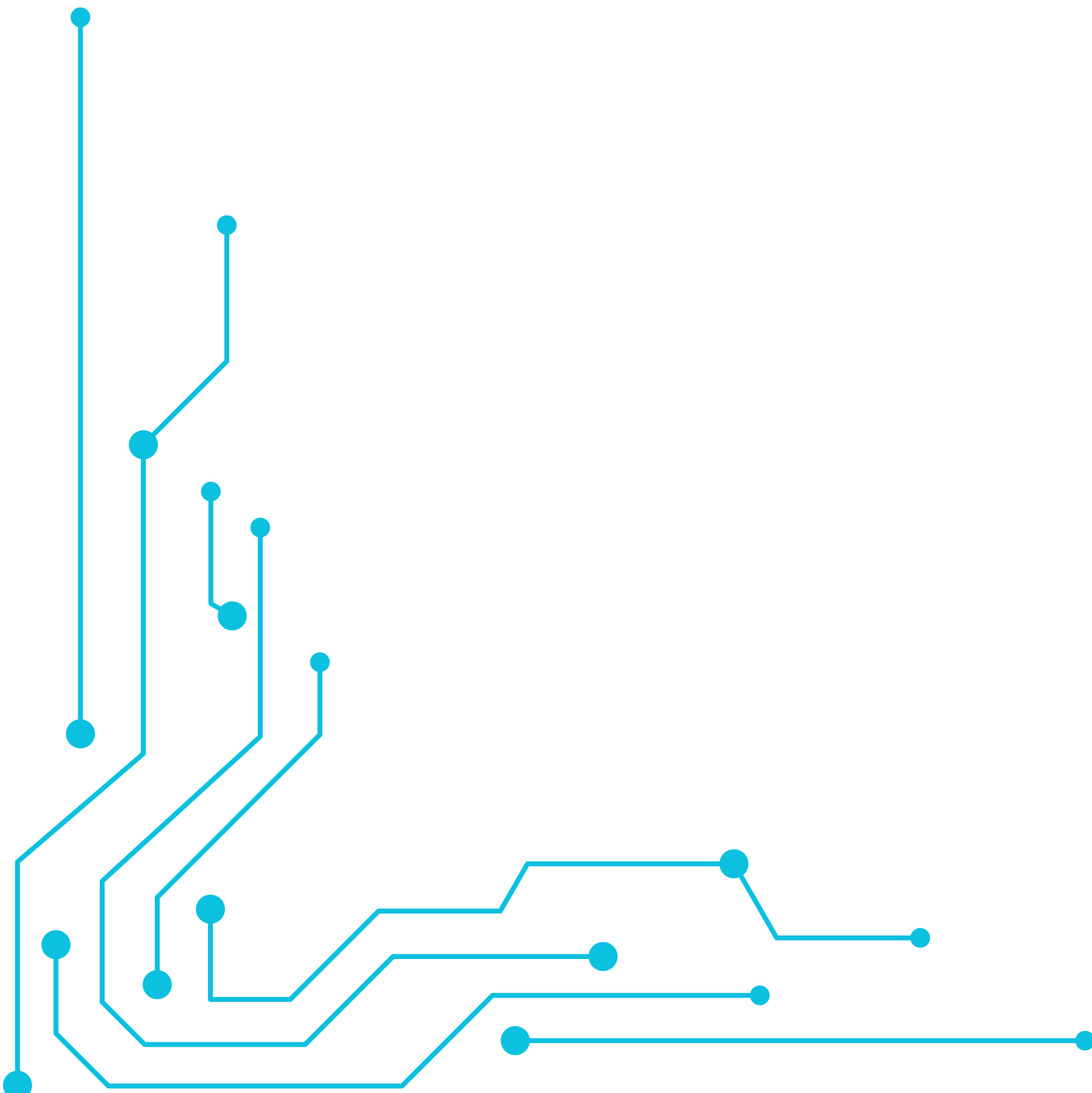
A SEVIG está comprometida com a saúde e a segurança de seus colaboradores, parceiros, prestadores de serviços e visitantes. Um ambiente de trabalho seguro é um direito de todos e deve ser mantido por meio de:

- Cumprimento rigoroso das normas de segurança e saúde ocupacional;
- Adoção de medidas preventivas e corretivas para evitar acidentes e riscos à integridade física;
- Comunicação imediata de qualquer incidente ou situação que possa representar perigo, para que providências sejam tomadas de forma eficaz.

## **3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO**

### **3.3 Conflito de Interesses**

Conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais, familiares ou externos influenciam — ou aparentam influenciar — a capacidade do colaborador de agir de forma imparcial e no melhor interesse da SEVIG.



## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.3.1 Atividades Profissionais Externas

Colaboradores não devem exercer atividades externas que conflitem com os interesses da SEVIG, como por exemplo:

- Utilizar a estrutura da empresa, informações confidenciais ou recursos para fins pessoais ou profissionais alheios à função;
- Executar atividades paralelas durante o horário de expediente ou que afetem seu desempenho nas funções da empresa;
- Prestar serviços a concorrentes diretos ou indiretos.

## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.3.2 Parentesco e Relacionamentos Amorosos

A SEVIG valoriza as relações humanas, mas estabelece limites para evitar conflitos de interesse. São diretrizes:

- Demonstrações de afeto não são permitidas durante o expediente ou nas dependências da empresa;
- Relacionamentos amorosos devem ser comunicados ao RH para avaliação de possíveis impactos;

## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.3.3 Brindes, Presentes, Convites e Entretenimento

A SEVIG orienta que a troca de brindes, presentes ou convites seja feita com cautela, de forma ética e transparente:

- O colaborador poderá aceitar brindes com a logotipo do doador (materiais promocionais);
- O colaborador poderá aceitar presentes que não podem ultrapassar o valor de R\$ 200,00 e que não representem tentativa de influência ou favorecimento indevido, caso o colaborador receba um presente acima do valor indicado, deve comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico;

**Viagens e Atividades Externas:** devem ter finalidade exclusivamente profissional e estar previamente aprovadas pela gestão responsável.

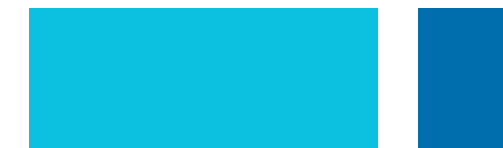


## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.4 Atividades Políticas

A SEVIG mantém uma postura neutra em relação a partidos ou ideologias políticas. Colaboradores são livres para expressar suas opiniões pessoais, desde que:

- Não utilizem o nome, logotipo ou recursos da empresa;
- Não realizem propaganda política nas dependências ou veículos da empresa;
- Participem de atividades políticas apenas fora do expediente e sem vinculação institucional.



## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.5 Atividades Religiosas

A SEVIG respeita a liberdade de crença e a diversidade religiosa, observando os seguintes princípios:

- Toda expressão de fé deve ocorrer com respeito aos demais, sem imposição;
- Atividades religiosas em grupo devem ser previamente autorizadas;
- Atitudes intolerantes ou discriminatórias não serão aceitas.

## 3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.6 Uso dos Recursos e Bens da Empresa

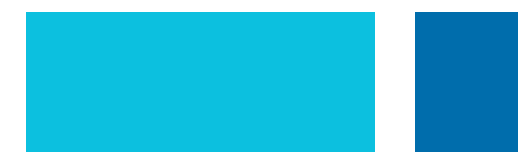
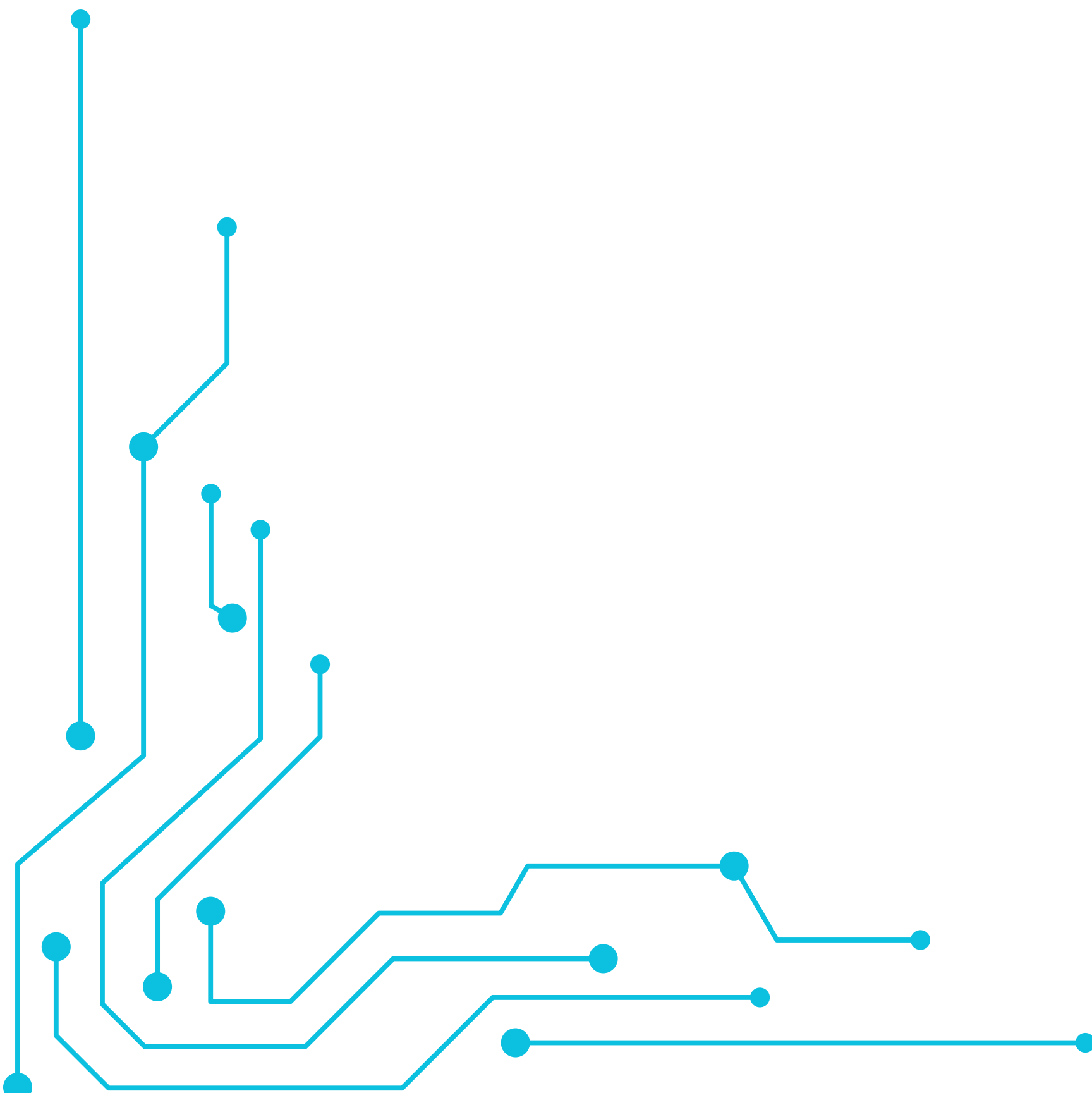
O patrimônio da SEVIG deve ser usado com responsabilidade, exclusivamente para finalidades profissionais. É proibido:

- Utilizar equipamentos e sistemas para fins pessoais que interfiram nas atividades laborais;
- Instalar ou acessar conteúdos impróprios, ilegais ou não relacionados ao trabalho;
- Retirar bens da empresa sem autorização;
- Realizar trocas ou aquisições de materiais sem aprovação da liderança.

## **3. RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE CORPORATIVO**

### **3.7 Propriedade Intelectual e Industrial**

A SEVIG protege sua propriedade intelectual e espera que todos os seus colaboradores respeitem e façam uso correto de suas marcas, sistemas, inovações, processos internos, materiais técnicos e informações estratégicas.

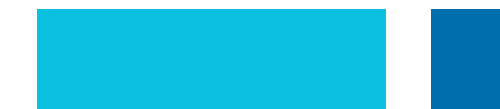


## 4. RELAÇÕES EXTERNAS

### 4.1 Com os Clientes

Na SEVIG, o cliente está no centro das nossas decisões. Todas as relações comerciais devem ser pautadas pela ética, transparência, respeito e compromisso com a qualidade. Nossos colaboradores devem:

- Atuar com clareza e integridade na comunicação, fornecendo todas as informações necessárias, exceto aquelas protegidas por sigilo;
- Buscar a excelência no atendimento e na solução de demandas, sempre respeitando os valores e a cultura da SEVIG;
- Observar rigorosamente a legislação de proteção ao consumidor, inclusive nas ações de marketing e publicidade;
- Priorizar a segurança do cliente em todos os serviços e etapas da prestação;
- Zelar pela conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014);
- Manter o compromisso com o pós-venda, esclarecendo dúvidas e garantindo a continuidade da qualidade dos serviços prestados.



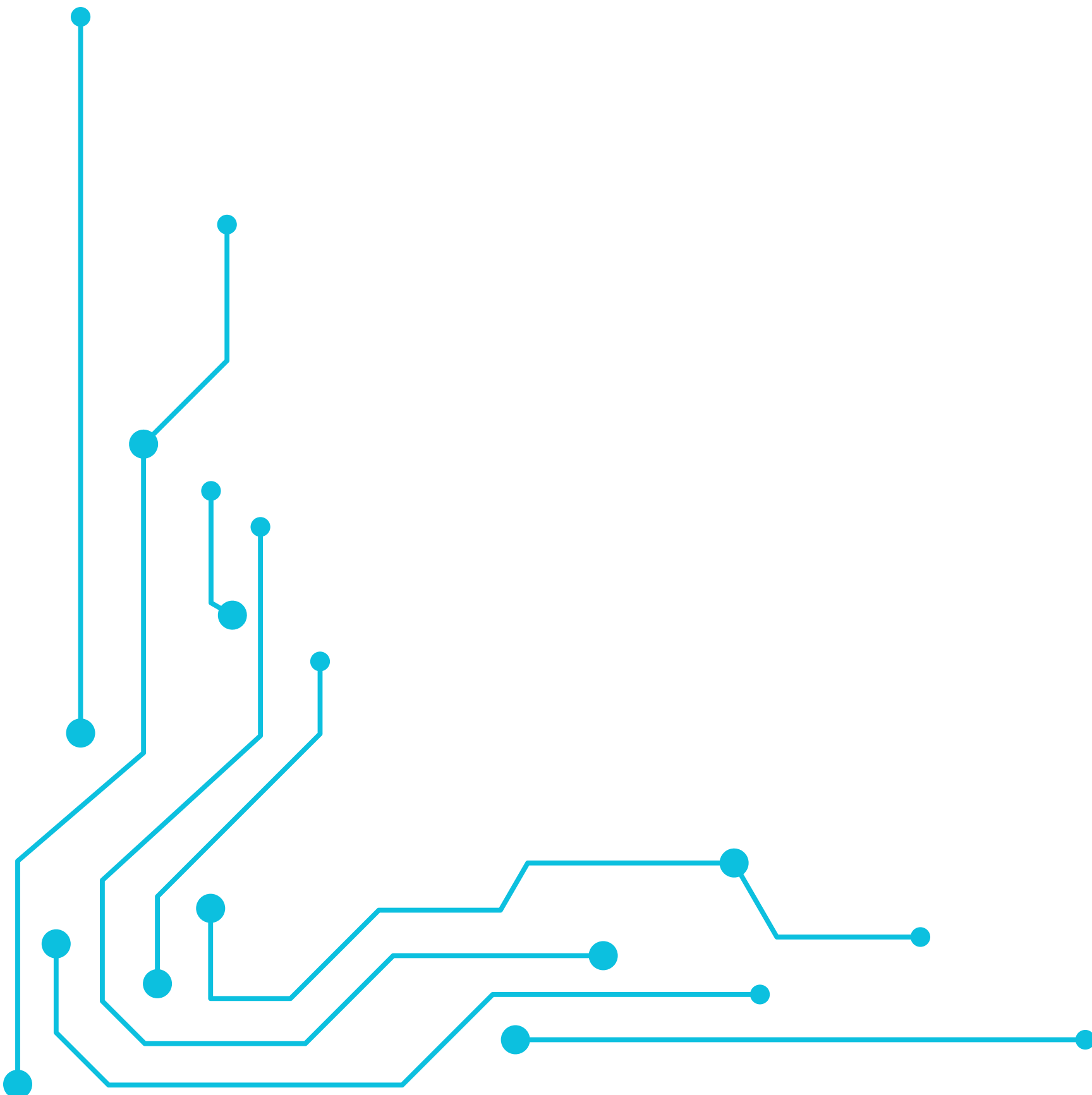
## 4. RELAÇÕES EXTERNAS

### 4.2 Com os Fornecedores e Prestadores de Serviços

A SEVIG mantém relações transparentes, técnicas e éticas com todos os seus fornecedores e prestadores de serviços. A escolha e o relacionamento com esses parceiros devem seguir os seguintes critérios:

- Observância às políticas internas de compras e contratações;
- Compromisso com a ética, integridade e conformidade legal;
- Prioridade a fornecedores que adotem práticas sustentáveis e possuam programas de integridade;
- Exigência do conhecimento e adesão ao Código de Ética da SEVIG;
- Avaliação baseada em qualidade, custo-benefício, reputação e histórico profissional.

O descumprimento, por parte do fornecedor ou prestador de serviços, das diretrizes estabelecidas neste Código poderá acarretar a rescisão contratual imediata, sem prejuízo das demais medidas cabíveis.



## 4. RELAÇÕES EXTERNAS

### 4.3 Com Entidades Públicas e Órgãos Governamentais

A SEVIG conduz todas as suas interações com agentes públicos com responsabilidade, transparência e total respeito às leis vigentes, em especial:

- Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos);
- Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações anterior, quando aplicável);
- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

É expressamente proibido:

- Oferecer ou receber vantagem indevida, pagamento ilícito, propina ou qualquer tipo de benefício irregular, direto ou indireto, relacionado a contratos com o poder público;
- Realizar favores pessoais ou comprometer a imparcialidade de agentes públicos em nome da empresa;
- Interferir de maneira indevida em processos administrativos, regulatórios ou de fiscalização.

Toda suspeita ou conhecimento de suborno, fraude ou irregularidade deve ser comunicada imediatamente ao Canal de Denúncia da SEVIG. Violações podem acarretar penalidades civis, administrativas e criminais, além de danos irreversíveis à reputação da empresa.

## 4. RELAÇÕES EXTERNAS

### 4.4 Com os Concorrentes

A SEVIG valoriza a concorrência leal e atua de forma ética e responsável no mercado, sempre em conformidade com as legislações aplicáveis. A obtenção de informações sobre concorrentes deve ocorrer exclusivamente por meios lícitos, éticos e transparentes.

É expressamente proibido:

- Obter informações sigilosas por meios ilegais, antiéticos ou moralmente inaceitáveis;
- Difamar concorrentes ou disseminar informações inverídicas;
- Adotar condutas que violem as normas de defesa da concorrência, em especial as previstas na Lei nº 12.529/2011.

## 4. RELAÇÕES EXTERNAS

### 4.4.1 Concorrência e Licitações

A SEVIG repudia qualquer prática que comprometa a integridade de processos licitatórios ou que infrinja a livre concorrência, incluindo ações vedadas pela Lei nº 12.529/2011 (Lei de Defesa da Concorrência) e pela Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações).

É terminantemente proibido:

- Fraudar processos licitatórios ou simular propostas;
- Ajustar preços ou combinar condições comerciais com concorrentes;
- Tentar influenciar indevidamente agentes públicos;
- Trocar informações estratégicas com concorrentes, tais como:
  - Preços, condições de venda ou estrutura de custos;
  - Divisão de mercado, clientes ou regiões;
  - Capacidade produtiva ou volume de fornecimento;
  - Estratégias operacionais, comerciais ou de investimento;
  - Propostas ou negociações em andamento;
  - Qualquer conteúdo confidencial da SEVIG ou de terceiros.

## 4. RELAÇÕES EXTERNAS

### 4.5 Com os Meios de Comunicação e Redes Sociais

Todos os colaboradores da SEVIG devem adotar uma postura responsável e ética ao utilizar redes sociais e se comunicar com a imprensa. As regras são:

- O conteúdo publicado em redes sociais deve respeitar os valores da empresa e não comprometer sua imagem ou reputação;
- É proibido divulgar, sem autorização, informações internas, dados sensíveis, imagens de clientes ou projetos em andamento;
- Somente profissionais autorizados podem se posicionar em nome da empresa;
- É recomendável cautela ao postar fotos em ambientes de trabalho, especialmente em áreas sensíveis ou com informações estratégicas visíveis.

## 5. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

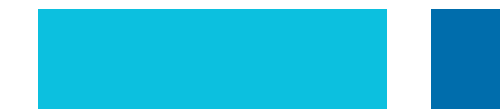
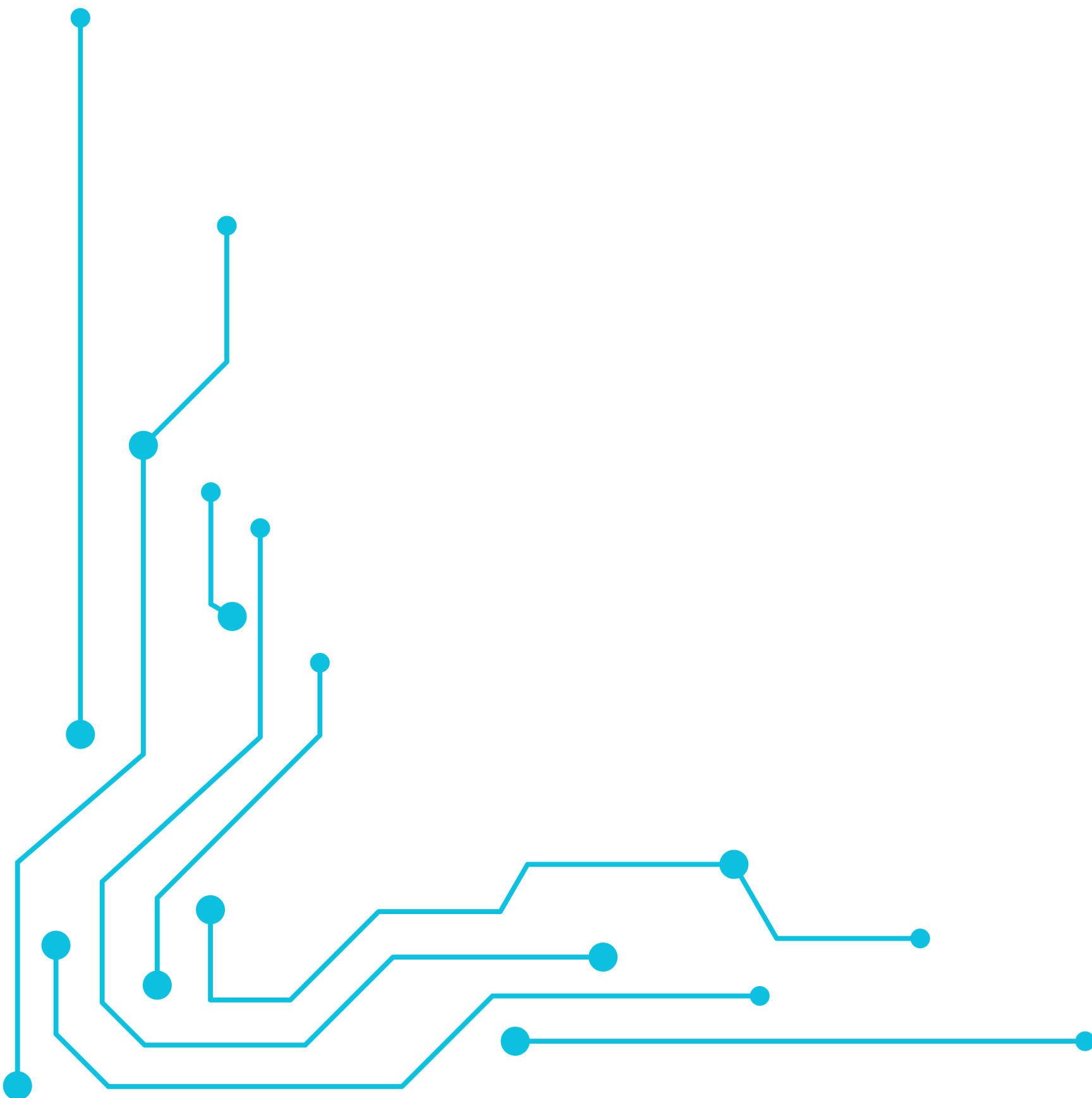
### 5.1 Confidencialidade e Proteção de Informações

A SEVIG reconhece que a informação é um dos ativos mais valiosos da empresa. Por isso, adota práticas rigorosas para proteger dados estratégicos, técnicos, comerciais e pessoais.

Todos os colaboradores, parceiros e terceiros que tenham acesso a informações da empresa devem:

- Tratar com sigilo qualquer dado confidencial, utilizando-o apenas para finalidades profissionais previamente autorizadas;
- Abster-se de compartilhar ou divulgar informações internas sem autorização da Diretoria ou da Assessoria Jurídica;
- Garantir a proteção das informações de clientes, fornecedores e terceiros que estejam sob responsabilidade da SEVIG;
- Adotar práticas seguras para prevenir vazamentos, acessos indevidos, perdas ou uso não autorizado de informações;
- Evitar a utilização de e-mails pessoais ou mídias externas (como pendrives) sem autorização expressa, a fim de proteger a integridade dos dados.

O uso indevido de informações pode resultar em sanções administrativas, cíveis, criminais e na demissão por justa causa.



## 5. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

### 5.2 Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

A SEVIG cumpre integralmente a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e implementa controles para garantir a privacidade, a segurança e o uso adequado dos dados pessoais tratados em suas atividades.

Os princípios que norteiam o tratamento de dados na SEVIG incluem:

- **Transparência:** Informar aos titulares de dados, de forma clara, como suas informações são coletadas, utilizadas e armazenadas;
- **Finalidade:** Coletar apenas os dados necessários para a execução de atividades específicas, dentro da legalidade;
- **Segurança:** Implementar medidas técnicas e administrativas que protejam os dados contra acessos não autorizados, vazamentos ou destruição indevida;
- **Responsabilidade:** Garantir que colaboradores, fornecedores e parceiros estejam alinhados às diretrizes de privacidade e proteção de dados da empresa.

É dever de todos seguir as políticas internas sobre privacidade e comunicar imediatamente qualquer incidente de segurança ao setor responsável.

## 6. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A SEVIG realiza doações e patrocínios de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação vigente. Essas ações fazem parte do compromisso social da empresa e devem sempre refletir seus valores institucionais.

### 6.1 Critérios para Doações e Patrocínios

Toda doação ou patrocínio deve ser previamente analisada e aprovada pela Diretoria, considerando:

- Alinhamento com os valores, missão e visão da SEVIG;
- Ausência de conflitos de interesse ou favorecimentos indevidos;
- Contribuição efetiva para o bem-estar social, cultural, ambiental ou educacional;
- Vedação à destinação de recursos a partidos políticos, candidatos, agentes públicos ou entidades vinculadas a interesses comerciais com a empresa.

## 6. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

### 6.2 Reconhecimento da Marca

A exposição da marca da SEVIG em eventos patrocinados ou ações sociais deve seguir critérios de comunicação institucional, resguardando:

- A coerência com a imagem e reputação da empresa;
- A autorização expressa da área de comunicação ou da Diretoria;
- O respeito aos princípios da ética e da responsabilidade social.

### 6.3 Transparência e Prestação de Contas

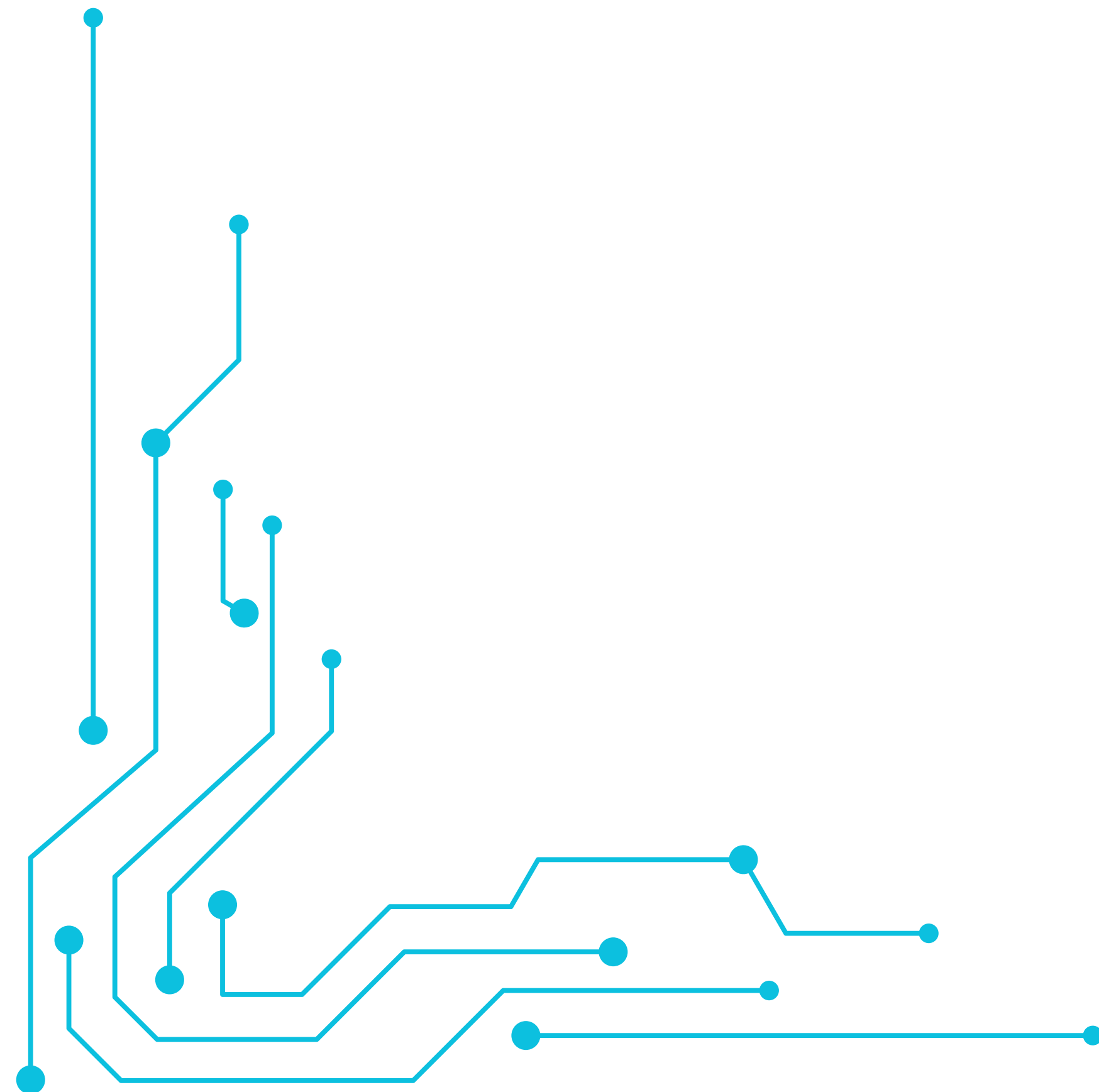
Todas as ações de doação e patrocínio da SEVIG devem ser documentadas, auditáveis e justificadas, assegurando a rastreabilidade dos valores investidos e a integridade dos processos.

## 6. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

### 6.4 Impacto Social

A SEVIG prioriza iniciativas que gerem benefícios reais para a sociedade, promovendo:

- Inclusão social e cidadania;
- Sustentabilidade ambiental;
- Incentivo à cultura, ao esporte e à educação;
- Desenvolvimento de comunidades em situação de vulnerabilidade.



## 7. COMPROMISSO COM A MARCA E IMAGEM

### 7.1 Compromisso Público

A SEVIG zela por sua reputação, imagem institucional e credibilidade no mercado. A divulgação de informações deve sempre refletir os princípios de transparência, veracidade e responsabilidade.

É vedado a qualquer colaborador:

- Divulgar informações sigilosas, inverídicas ou sensacionalistas à imprensa ou em qualquer canal público;
- Falar em nome da empresa sem autorização expressa da Diretoria ou da área responsável;
- Representar a empresa em eventos, reuniões externas ou entrevistas sem comunicação prévia à liderança.

As informações institucionais devem ser divulgadas com responsabilidade e por meios oficiais, reforçando o posicionamento ético e profissional da SEVIG.

# 7. COMPROMISSO COM A MARCA E IMAGEM

## 7.2 Mídias Sociais

O comportamento dos colaboradores nas redes sociais deve estar em consonância com os valores da SEVIG, ainda que em perfis pessoais. As seguintes orientações devem ser observadas:

- Publicações com conteúdos relacionados à empresa devem ser respeitosas, verdadeiras e isentas de opinião pessoal que comprometa a imagem da SEVIG;
- É proibido comentar, responder ou publicar em nome da empresa sem autorização expressa da Diretoria;
- Conteúdos internos (fotos, vídeos, documentos, informações estratégicas) só podem ser compartilhados se previamente autorizados pela área de comunicação ou liderança direta;
- Evite marcar a empresa em postagens que possam gerar interpretações negativas ou ofensivas à reputação da organização.

A SEVIG incentiva o uso consciente e ético das redes sociais, reforçando o papel de cada colaborador como representante da cultura e dos valores da empresa.

## 8. CANAIS DE DENÚNCIA

A SEVIG mantém um Canal de Denúncia independente, seguro, confidencial e imparcial, destinado ao recebimento de relatos sobre condutas inadequadas, violações legais, infrações ao Código de Ética e qualquer desvio que comprometa a integridade da empresa.

### 8.1 Confidencialidade e Anonimato

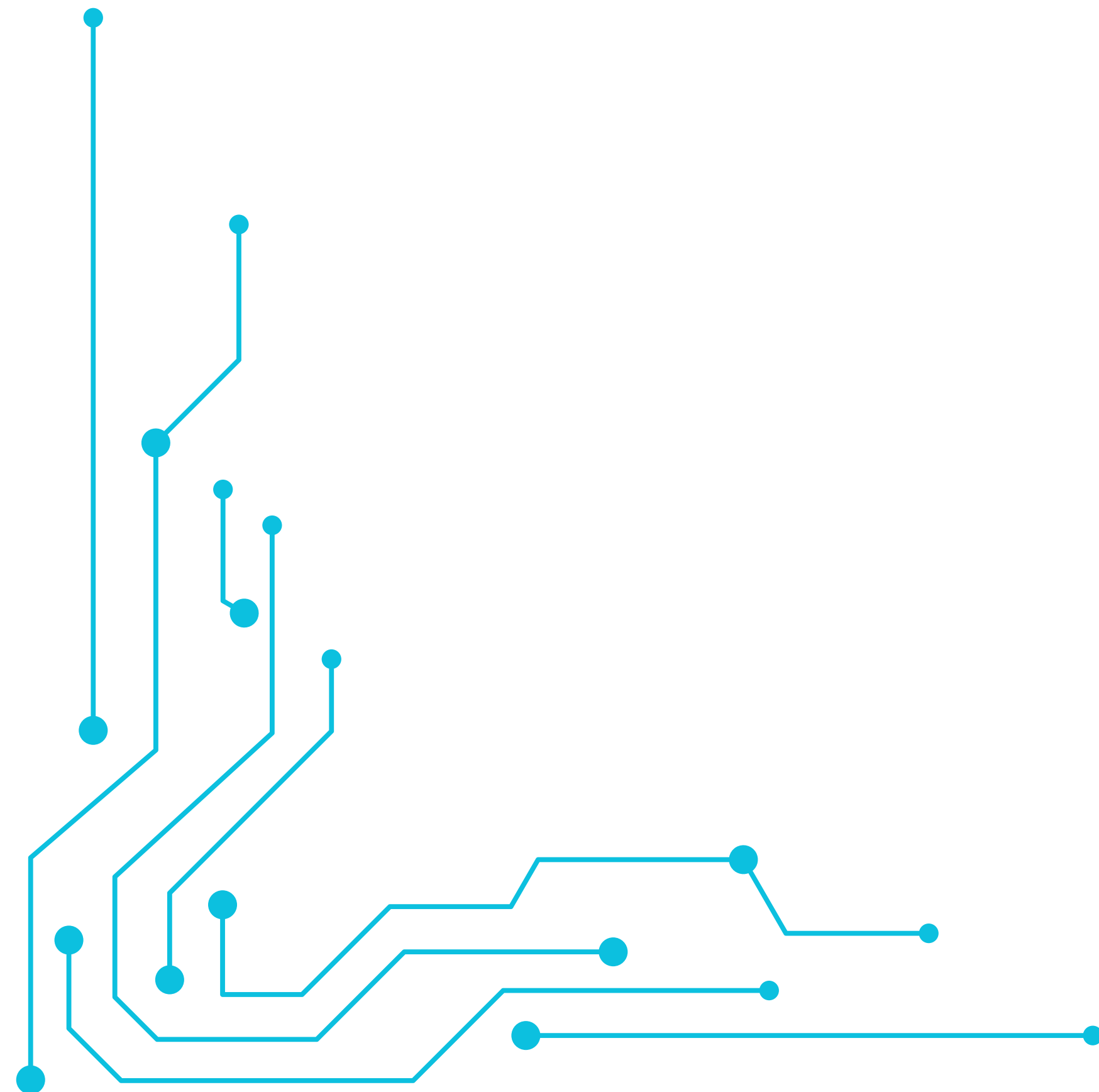
Todos os relatos recebidos são tratados com sigilo absoluto, garantindo a proteção da identidade do denunciante. A SEVIG assegura o direito ao anonimato, bem como o compromisso de não retaliação a quem fizer denúncias de boa-fé.

### 8.2 Boa-Fé e Responsabilidade

O Canal de Denúncia deve ser utilizado com responsabilidade e seriedade. O denunciante deve:

- Apresentar informações verídicas e baseadas em fatos concretos;
- Evitar acusações infundadas ou com o objetivo de prejudicar terceiros;
- Utilizar o canal como um instrumento legítimo de preservação da cultura ética da empresa.

Denúncias feitas de má-fé ou com conteúdo sabidamente falso poderão gerar consequências disciplinares.



## 8. CANAIS DE DENÚNCIA

### 8.3 Investigação e Medidas

Todas as denúncias são analisadas com imparcialidade, respeito ao contraditório e proteção das partes envolvidas. Quando necessário, são instaurados processos de apuração e adotadas as medidas cabíveis, que podem incluir:

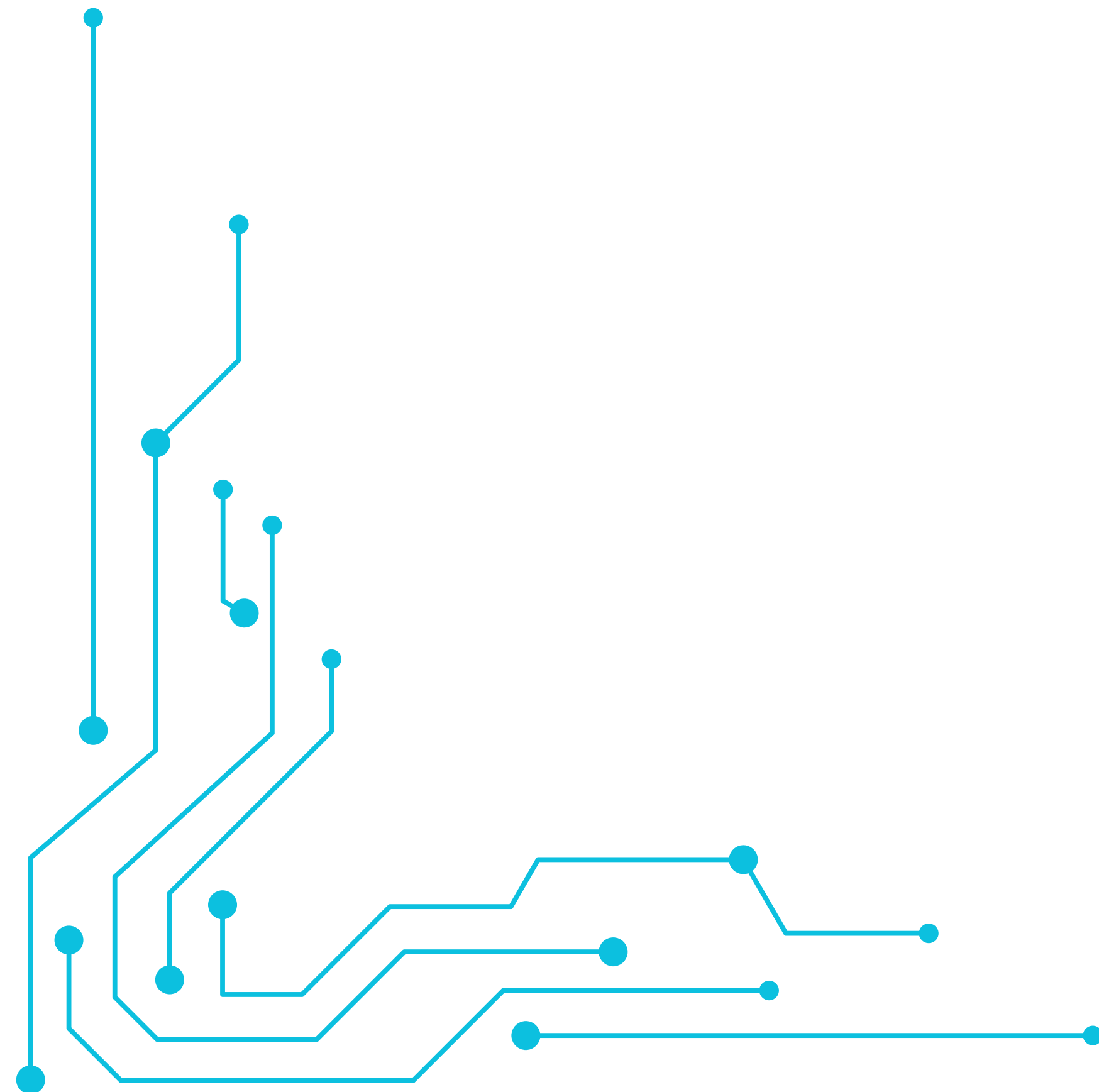
- Advertência, suspensão ou desligamento de colaboradores;
- Rescisão de contratos com fornecedores e prestadores de serviço;
- Adoção de medidas legais e administrativas.

A SEVIG garante que toda denúncia será tratada com a devida seriedade e dentro dos prazos razoáveis.

### 8.4 Acesso ao Canal

O Canal de Denúncia está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, podendo ser acessado por colaboradores, parceiros, fornecedores e demais partes interessadas. Segue o link abaixo:

<https://www.sevig.com.br/sevig/compliance/compliance.html>



## 9. TRATAMENTO DE NÃO CONFORMIDADES

A SEVIG adota uma postura firme e coerente frente a qualquer desvio de conduta, violação a normas internas ou descumprimento da legislação vigente. Toda não conformidade identificada será analisada com rigor, buscando sempre:

- Corrigir o desvio identificado com medidas eficazes;
- Prevenir a reincidência por meio de ações educativas, estruturais ou disciplinares;
- Preservar a cultura ética e a imagem institucional da empresa.

As não conformidades podem ser detectadas por meio de denúncias, auditorias, inspeções, controles internos ou observações diretas. O envolvimento do colaborador na apuração dos fatos é parte essencial do processo de responsabilização e aprendizado organizacional.

## 10. SANÇÕES

O descumprimento das normas deste Código de Ética e Conduta, bem como de qualquer política interna da SEVIG, poderá gerar a aplicação de sanções disciplinares proporcionais à gravidade da infração cometida.

As medidas punitivas seguem os princípios da ampla defesa e do contraditório, e poderão incluir:

1. Carta orientativa – Utilizada para reforçar diretrizes em casos de baixa gravidade;
2. Advertência por escrito – Aplicada quando houver reincidência ou conduta inadequada que não gere risco grave à empresa ou a terceiros;
3. Suspensão – De 1 a 29 dias, utilizada em casos de condutas mais severas, com impacto relevante na operação ou no ambiente corporativo;
4. Demissão por justa causa – Aplicável quando constatada falta grave nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo, mas não se limitando a: fraude, assédio, discriminação, agressão, uso indevido de informações confidenciais, entre outros.

As sanções também poderão se estender a terceiros, fornecedores ou parceiros, com rescisão contratual e eventual responsabilização administrativa ou judicial.

## 11. VIGÊNCIA E RESPONSABILIDADE DOS GESTORES

O presente Código de Ética e Conduta da SEVIG entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria e tem validade por prazo indeterminado, sendo revisado periodicamente para garantir sua efetividade e aderência às melhores práticas de governança, conformidade e integridade corporativa.

Todas as diretrizes aqui descritas devem ser levadas ao conhecimento dos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e demais partes interessadas, por meio de treinamentos, comunicações internas e materiais institucionais.

### 11.1 Papel da Liderança

Os gestores da SEVIG têm a responsabilidade de:

- Promover o exemplo: agir conforme os valores do Código, sendo referência de conduta ética para suas equipes;
- Garantir a aplicação: assegurar que todos os integrantes da equipe conheçam e compreendam as diretrizes aqui contidas;
- Encorajar o diálogo: manter um ambiente aberto para esclarecimentos, sugestões e denúncias, sem medo de retaliação;
- Identificar e corrigir desvios: agir prontamente frente a qualquer não conformidade, adotando as medidas cabíveis.
- 

Na SEVIG, a ética não é apenas um discurso — é uma prática diária que começa na liderança e se reflete em toda a organização.

