

Código de Ética



Nortel

A Sonepar Company

etil

A Sonepar Company

Caro colaborador,

Neste código você vai conhecer tudo sobre a nossa filosofia empresarial, a nossa forma de trabalho e um pouco mais do Grupo Sonepar e das empresas Nortel e Etil.

Quem somos

A Sonepar é um Grupo familiar e independente, focado na distribuição B2B. Nós prosperamos devido ao nosso equilíbrio único entre autonomia local e alcance global.

O que fazemos

Nosso trabalho é tornar a vida de nossos clientes mais fácil, por isso nos dedicamos a compreender e satisfazer suas necessidades.

Embora nossa atividade principal esteja no mercado elétrico, também servimos clientes em múltiplos canais de distribuição com uma gama crescente de produtos, serviços e soluções.

Em que acreditamos

Impulsionamos nosso crescimento a longo prazo, de forma rentável e sustentável, ao:

- Procurar a fidelização duradoura de nossos clientes;
- Obter o engajamento competente e entusiasta de nossos Colaboradores;
- Desenvolver fortes parcerias com nossos principais Fornecedores;
- Alinhar nossas atividades com a visão e o comprometimento de nossos Acionistas.

O que pretendemos

Nos tornar a referência para todas as nossas áreas de interesse.

Nossos valores organizacionais

Os nossos valores permeiam o dia-a-dia nas empresas do Grupo Sonepar em todo o mundo e são a chave para o crescimento sustentável e para a melhoria contínua da cadeia de valor entre fabricantes e clientes.

Paixão

“Paixões verdadeiras fornecem força, que por sua vez são fonte de coragem” – Voltaire

1. Comprometimento no trabalho diário: a força de nosso compromisso;
2. Aprendizado contínuo e compartilhamento de nosso Know-how;
3. Entusiasmo sobre nossos produtos e serviços;
4. Desejo de contribuir para tornar as coisas melhores e inovadoras.

Pessoas

“Todo indivíduo pensa em ser apenas ‘um’, mas não é verdade, todos nós somos ‘vários’” – Luigi Pirandello

1. São o coração do nosso negócio, junto aos clientes e fornecedores;
2. Escolher, treinar, motivar e envolver nossos colaboradores: a chave para o desenvolvimento do Grupo;
3. Fortalecer o orgulho de pertencer à Sonepar nos colaboradores de nossas empresas.

Sinergia

“Estar junto é um começo, permanecer junto é um progresso, trabalhar junto é o sucesso” – Henry Ford

1. Promover contratos, organizar processos;
2. Compartilhar ideias, know-how, experiências: aprender uns com os outros para aumentar nossa eficiência;
3. Procurar soluções em conjunto;
4. Aproveitar o melhor das culturas locais.

Futuro

“Olhar para o passado só faz sentido se este fornecer uma visão do futuro” – Konrad Adenauer

1. Aproveitar as oportunidades;
2. Enfrentar os desafios sempre que aparecem;
3. Garantir a perenidade da Sonepar: crescimento rentável e desenvolvimento sustentável.

Respeito

*“A maneira mais simples de alguém mostrar respeito é ouvindo”
Michael Zöllner*

1. Base de todos os nossos relacionamentos e a garantia para manter nossa posição no longo prazo;
2. Uma atitude: ouvir e aprender;
3. Um comportamento: agir com respeito para atrair empresas de respeito;
4. Desenvolver relações de confiança para reforçar nosso valor agregado.

Clientes

“Ser prestativo com toda a nossa força é a tarefa mais nobre da Terra” – Sófocles

1. Focar a atenção: ouvir, identificar necessidades, organizar-se para satisfazê-las da melhor forma;
2. Ser o suporte técnico para os nossos clientes;
3. Qualidade no atendimento aos clientes: um importante valor agregado;
4. Fornecer serviços com proximidade dos clientes.

Rentabilidade

“O lucro não é o objetivo final de uma empresa, mas a condição básica de sua longevidade, é a melhor medida de seu sucesso” – Olivier Lecerf

1. Nossa garantia de futuro para os nossos fornecedores e clientes;
2. Permite nosso desenvolvimento, investimentos e nos manter independentes;
3. Resultado de nossos esforços e trabalho em equipe.

Referência

“Um grande homem não deve ser julgado por suas qualidades, mas pelo que ele realiza com elas” – La Rochefoucauld

1. Ser reconhecida pelos nossos clientes, respeitada pelos fornecedores e copiada pelos nossos concorrentes;
2. Um desafio todos os dias;
3. A fonte de progresso para todos e cada um;
4. Ser um líder de qualidade.

Nortel, mais de 50 anos de História

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1966 - Fundação da Nortel em Campinas | 2007 - Nova Razão Social |
| 1991 - 1ª Filial na Av. Mirandópolis | 2011 - Aquisição pelo Grupo Rexel |
| 1998 - 1ª In Company em Cubatão | 2011 - Aquisição Delamano e Etil |
| 2000 - Abertura do CD em Goiânia | 2012 - Inutilização da marca Delamano |
| 2000 - Conquista da ISO:9001 | 2015 - Aquisição pelo Grupo Sonepar |

Você sabia?

Alessandro Payaro, fundador da Nortel, criou o nome da empresa de acordo com duas coisas que ele mais gostava, do Norte, região da cidade de onde veio, Manaus, e eletricidade, que foi algo que sempre esteve presente em sua vida.

Nossa missão

Estamos em busca constante pelo reconhecimento como empresa líder no mercado de distribuição de suprimentos para instalação, manutenção, reparo e operação (MRO), através do fornecimento de produtos e serviços dentro dos mais altos padrões de qualidade, levando sempre a melhor solução para os nossos clientes.

Nossa visão

Atingir níveis notáveis de crescimento no Brasil, com resultados positivos, através da busca contínua da excelência administrativa, comercial e operacional.

Sonepar & Nortel/Etil – Competências compartilhadas

Competências contribuem com o desenvolvimento de nossos colaboradores, para que cada dia mais tenhamos profissionais talentosos e satisfeitos, por isso é importante que você conheça, coloque em prática e aprimore todas elas diariamente!

Competência é o conjunto de conhecimento, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao colaborador desempenhar com eficácia as suas tarefas.

Coaching e Liderança	Concentra-se no desenvolvimento contínuo de sua equipe, a fim de alcançar os melhores resultados.
Comunicação e Influência	Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Saber ouvir!
Disciplina e Transparência	Atua de forma disciplinada e com valores éticos e morais, gerando credibilidade e confiança na sua atuação e por aqueles que fazem parte do seu convívio diário: Colaboradores, Clientes Internos e Externos, Parceiros e Fornecedores.
Visão de Futuro e Estratégia do Negócio	Profundo conhecimento do mercado e capacidade de implementar novos conceitos e tendências de negócio com visão de futuro e estratégia.
Execução e Melhoria	Garante uma execução eficaz dos conceitos dos negócios da empresa visando sempre a melhoria dos processos
Foco no cliente	Possui profundo conhecimento das necessidades dos clientes e tem a mentalidade orientada para o atendimento ao cliente de forma personalizada e única.
Orientação dos valores fundamentais	Demonstra em atitudes os valores fundamentais da Empresa.
Orientação para a segurança no trabalho	Capacidade para integrar na sua função o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e ambientais.
Planejamento e Organização	Organização e planejamento do trabalho, definindo os objetivos e planejando as atividades de forma eficaz, disponibilizando tempo, energia e focando as principais questões e soluções
Tino Comercial	Habilidade de negociação comercial na obtenção de resultados utilizando todos os elementos do conceito de negócio e execução de atividades comerciais.

Código de Ética

Com base nesses conceitos, o presente Código de Ética visa estabelecer princípios e regras de conduta não regidas por legislação, para todos os representantes da Nortel/Etil, sejam eles diretos ou legais (proprietários, acionistas ou procuradores) ou indiretos na condição de colaboradores¹, em qualquer tipo de relação em nível corporativo².

Deseja também apresentar conceitos de ações e práticas consideradas pelas empresas como idôneas, morais e éticas, que não estejam disciplinadas por lei, e que terão privilégio de aplicação se eventualmente conflitante com este código.

O que você precisa saber sobre o Código de Ética:

1. Como reconhecer uma situação delicada? Este guia de ética não aborda todas as situações delicadas às quais estamos expostos no dia-a-dia, no entanto, você pode se basear nas perguntas abaixo para reconhecer e evitar uma situação desconfortável para ambas:

- a) A situação está de alguma maneira exposta/prevista neste Código de Ética?
- b) A sua decisão pode ter consequências negativas para a Nortel/Etil?
- c) Você se sente completamente confortável em tomar esta decisão?
- d) O que as pessoas ao meu redor pensariam a respeito desta atitude?

2. Como posso esclarecer minhas dúvidas? Você pode conversar com seu superior imediato ou com os nossos colaboradores do Departamento de RH.

Suas dúvidas serão tratadas com total confidencialidade. A Nortel/Etil quer incentivar a discussão franca e aberta e proíbe estritamente todas as formas de represálias contra colaboradores que apontem problemas éticos. Todos os questionamentos receberão uma resposta, por isso, mantemos um e-mail onde o colaborador pode comunicar qualquer ato que esteja em desacordo com o presente guia, através do endereço ouvidoria.rh@nortel.com.br (penalidades e sanções cabíveis vide pág.13).

1- São colaboradores da Nortel/Etil: Seus funcionários, efetivos ou temporários, estagiários, terceiros ou representantes comerciais que mantenham vínculo regular de trabalho ou prestação de serviços.

2- Considera-se corporativa qualquer ação que envolva direta ou indiretamente a Nortel, na condição de empresa.

ABRANGÊNCIA CORPORATIVA

1. Responsabilidade e controles internos

As empresas desejam que suas filiais utilizem os seus recursos de forma eficiente e controlada, no sentido de gerirem as suas atividades de forma sustentável, prezem pela higiene e a segurança no trabalho dos seus colaboradores e esforcem-se permanentemente para identificar e gerir os riscos associados às suas atividades. A Nortel/Etil mantém um sistema de controles internos que lhe confere garantias razoáveis de que as suas atividades, bem como as das suas filiais, se realizam de acordo com a legislação aplicável e com as regras internas da empresa.

2. Dignidade, diversidade e respeito pelas pessoas

As empresas respeitam a dignidade de todos os seus colaboradores e não tolera nenhum tipo de assédio, perseguição ou discriminação. Assegura a igualdade de oportunidades no emprego e garante que as suas decisões nos domínios do recrutamento, da remuneração ou da evolução na carreira se baseiem nas exigências específicas de cada função, nas competências e aptidões pessoais de cada colaborador ou candidato, não resultando de qualquer tipo de discriminação com base na origem étnica, cor da pele, gênero, crença religiosa, orientação sexual, opiniões políticas, passado ou origem social. As decisões de recrutamento e as condições de evolução na carreira e promoção são baseadas unicamente nos requisitos inerentes à função em questão e nas competências do colaborador. A Nortel/Etil exige um ambiente de trabalho livre de assédio, particularmente de natureza moral ou sexual, e toma as medidas necessárias para prevenir, investigar e/ou punir quaisquer atos deste tipo.

3. Liberdade de expressão e abertura ao diálogo

As empresas promovem a liberdade de expressão entre seus colaboradores, respeita o seu direito individual à filiação sindical e implementa o diálogo construtivo com todos os colaboradores em assuntos de interesse comum.

4. Concorrência

As empresas defendem os princípios da concorrência livre e sem restrições, formando os seus colaboradores para práticas que cumpram rigorosamente a legislação, a regulamentação e as regras de funcionamento dos mercados. Estimula a concorrência leal e acima de tudo respeita normas que proíbam quaisquer acordos com concorrentes relacionados à ajustes ou fatores de preços de bens e serviços, tratando todos os seus clientes e fornecedores com igualdade e justiça.

5. Compras

Todas as compras com fornecedores da Nortel/Etil são realizadas de acordo com necessidades legítimas da empresa e de maneira clara e transparente. As empresas procuram construir parcerias com fornecedores que contribuam para que possamos oferecer aos nossos clientes os mais adequados produtos e serviços, atuando de maneira imparcial nas relações com nossos fornecedores, procurando satisfazer os interesses de ambas as partes.

6. Vendas

A confiança dos clientes e consumidores nos produtos que comercializamos é uma prioridade para a Nortel/Etil. É nossa política informar nossos clientes sobre as condições gerais de venda e demonstrar de forma clara o nosso compromisso em resolver eventuais problemas que possam surgir de forma eficaz e econômica.

7. Precisão das informações contábeis

As empresas consideram de grande importância a exatidão das suas informações contábeis, assim como a qualidade e credibilidade de suas informações financeiras. São proibidas todas as práticas que prejudiquem a exatidão das demonstrações financeiras. Os colaboradores da Nortel/Etil não podem, de forma alguma, aprovar ou permitir pagamentos com a intenção de que tais pagamentos sejam total ou parcialmente utilizados para fins diferentes dos determinados nas respectivas contas ou demonstrações financeiras.

8. Lealdade e cortesia entre os colaboradores

As empresas esperam que todos os seus colaboradores demonstrem lealdade e cortesia entre si em suas relações de trabalho. Qualquer colaborador, independente da sua função ou posição na empresa, deve ser sincero e respeitoso na sua relação com os outros. Todos os colaboradores devem utilizar uma linguagem apropriada, educada, clara e profissional, tanto na comunicação escrita como na verbal.

9. Propriedades da Nortel

Os bens e recursos da Nortel/Etil só devem ser utilizados para fins profissionais legítimos. São considerados bens de propriedade da Empresa: o nome da empresa, as informações relativas à mesma, as suas instalações, o estoque, máquinas e equipamentos em geral, software, veículos, mobiliário, etc. Todos os colaboradores devem assegurar a utilização correta, manutenção e a conservação dos equipamentos profissionais que lhes sejam confiados. Os computadores e os acessos à internet da Nortel/Etil nunca podem ser utilizados para consultar, enviar ou receber conteúdos considerados inapropriados ou indecentes e contrários às políticas.

10. Conflitos de interesse

As empresas condenam quaisquer conflitos de interesse, tanto reais como aparentes, no desempenho das funções profissionais de funcionários e colaboradores. Entende-se que um conflito de interesse abrange toda e qualquer situação em que as atividades ou interesses do colaborador entrem em conflito com o exercício das suas responsabilidades na Nortel/Etil. Os colaboradores devem colocar sempre os interesses da empresa à frente dos seus, diretos ou indiretos, e não procurar obter quaisquer ganhos pessoais através de suas atividades ou influência na empresa. Os colaboradores devem evitar qualquer situação em que, tantos eles como seus familiares ou amigos, obtenham ou possam aparentar obter vantagens pessoais em qualquer relacionamento com a Nortel/Etil, seja na prestação de serviços ou comercialização de produtos. Toda e qualquer situação que possa representar potencial ou eventual conflito de interesse deve ser reportada ao RH da companhia.

Caracteriza-se como conflito de interesse as seguintes práticas:

- a) Participação financeira e comercial que impliquem concorrência direta com a Nortel;
- b) Vantagens impróprias de colaboradores ou representantes legais em função do cargo;
- c) Exercer atividades remuneradas ou não que, de alguma forma, prejudiquem o exercício da sua função ou atribuição;
- d) Utilizar-se do tempo remunerado (horário de trabalho), bens ou recursos da empresa para atividades alheias ao cargo ou função;
- e) Participar de qualquer tipo de negociação envolvendo a Nortel/Etil, que diretamente ou indiretamente possa tirar vantagem própria ou para terceiros.

É de responsabilidade de cada colaborador, seja durante o processo seletivo ou posteriormente no decorrer do contrato de trabalho, comunicar imediatamente o gestor imediato qualquer fato ou ação que possa ser caracterizado ou interpretado como conflito de interesse.

11. Das relações de trabalho

As empresas prezam pela qualidade do clima organizacional, entendendo que um ambiente de trabalho saudável, além de necessário, é indispensável para a sustentabilidade e desenvolvimento da organização.

Para isso:

- Oferece igualdade de oportunidades a todos os seus colaboradores no âmbito profissional, utilizando-se ferramentas de gestão;
- Não discrimina seus colaboradores em função de idade, raça, cor, sexo, nacionalidade, religião, convicções políticas, pessoais ou qualquer outro de cunho pessoal³;
- Incentiva e fortalece as iniciativas de manifestação e liberdade de expressão inerentes às melhorias de processos, desde que sejam realizadas de maneira coerente, formal e não ofensiva (às leis ou à este código);
- Considera ofensiva a agressão ou comportamento impróprio com o objetivo de violar a dignidade da pessoa;

3- Não se caracteriza como discriminação o poder diretivo da empresa no que diz respeito às regras, restrição de conduta, vestimenta, comportamento ou qualquer outro que a seu critério possa ser considerado como ofensivo à moral, ética ou padrões e normas da empresa.

- Proíbe a prática isolada ou em conjunto de ações que visem intimidar, isolar, marginalizar, desacreditar ou qualquer outra que ofenda uma ou mais pessoas dentro do ambiente de trabalho;
- Proíbe seus gestores, dentro da sua autonomia de ação à prometer ou garantir qualquer tipo de vantagem e/ou benefício, fora das políticas e procedimentos de gestão de pessoas com o intuito de admitir ou reter seus colaboradores;
- Não permite a utilização de bens, serviços ou recursos da empresa para benefício próprio ou de terceiros sem expresso consentimento da direção;
- Não contrata menores de 16 (dezesesseis) anos exceto na condição de aprendiz⁴ e, nem submete menores de 18 (dezoito) a trabalhos insalubres ou perigosos;
- Não submete seus colaboradores a trabalhos forçados, degradantes ou que exponham sua integridade física e moral;
- Obedece ao regime semanal de trabalho dentro dos parâmetros estabelecidos por lei, remunerando como extras as horas eventualmente excedentes, garantindo os salários exigidos por lei e/ou convenção coletiva de trabalho;
- Assegura o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) para as tarefas que assim o exigirem, fiscaliza o cumprimento das normas e procedimentos de segurança, bem como assegura a realização dos exames peculiares a cada função, adotando medidas de prevenção de riscos à saúde.
- Institui pelo presente código a proibição de contratação de parentes de qualquer grau⁵ no mesmo setor ou onde haja subordinação hierárquica ou funcional.

As relações no ambiente de trabalho, portanto, devem se pautar pelo respeito ao indivíduo, à sua integridade moral e física, trabalho em equipe, crescimento profissional, foco na qualidade, eficiência, coibindo o desperdício, melhoria dos processos voltados ao desenvolvimento da empresa e dos seus colaboradores, dentro das normas e procedimentos.

12. Segurança do trabalho

Todos os colaboradores da Nortel/Etil devem respeitar as regras internas de segurança do trabalho, bem como a responsabilidade pelo uso de EPIs necessários, indicados e específicos para cada atividade⁶. O colaborador que identificar qualquer risco deve tomar as medidas adequadas, reportando o risco para o seu superior imediato e para a área de Segurança do Trabalho.

Nenhum colaborador ou prestador de serviço tem autonomia para assumir a responsabilidade de realização de tarefas ou atividades de risco⁷ sem a devida habilitação para tal, o devido acompanhamento ou utilização dos EPIs necessários.

4- De acordo com a Lei do Aprendiz 10.097/2000.

5- Consideram-se parentes inclusive aqueles por afinidade.

6- Considera-se falta grave a realização de quaisquer atividades sem a devida utilização do EPI indicado para tal.

7- Entenda-se por atividades de risco aquelas mapeadas (identificadas ou não) que potencialmente ofereçam risco à integridade física, tais como, trabalho em altura em espaço confinado, operação de máquinas e equipamentos (empilhadeira), manutenção, contato com redes energizadas, entre outras.

ABRANGÊNCIA PESSOAL

1. Presentes e gratificações

Os funcionários e colaboradores das empresas não podem dar ou receber presentes que possam ser considerados ilegais ou que, de forma direta ou indireta, possam prejudicar a empresa ou a outra parte, ter conotação de favorecimento ou ainda prejudicar a reputação de ambas. Apenas são permitidos presentes razoáveis, de valor simbólico ou reduzido, até \$100 (cem dólares) e que não possam influenciar inadequadamente a tomada de decisões por parte de quem os recebe. Em relação às campanhas promocionais, os presentes ou brindes não podem influenciar na venda em si. Qualquer que seja o valor do presente ou brinde, deverá ser alvo de debate prévio com o superior hierárquico.

ABRANGÊNCIA GERAL OU SOCIAL

1. Corrupção e pagamentos ilícitos

A Nortel/Etil repudia a corrupção sob todas as suas formas e compromete-se a não participar em quaisquer atos ilícitos ou ilegais com o objetivo de obtenção de vantagens ou exceções não previstas pela legislação. São estritamente proibidos quaisquer pagamentos ilícitos ou ofertas de bens de valor, doações, empréstimos, descontos ou liquidação de títulos, bem como qualquer artimanha que possa influenciar decisões.

2. Confidencialidade das informações da empresa

Todas as informações da Nortel/Etil são de propriedade da empresa. Todos os colaboradores devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar a confidencialidade das informações a que tenham acesso no exercício da sua atividade profissional. Devem zelar pelo respeito integral das regras de distribuição, cópia, arquivo de eliminação de documentos. Nenhuma informação confidencial ou restrita pode ser divulgada ou utilizada para benefício pessoal, seja de que modo for.

3. Expressão pública

Todos os assuntos destinados aos meios de comunicação social devem ser elaborados em colaboração e com expressa anuência do Departamento de Marketing, para assegurar a sua coerência e o respeito pela imagem da empresa ou do Grupo (de acordo com os valores, estratégia e identidade gráfica e visual do mesmo). Todos os colaboradores que não estejam autorizados a representar a Nortel/Etil devem, antes de expressarem publicamente as suas opiniões, advertir que se pronunciam exclusivamente a título pessoal e que não transmitem necessariamente as posições ou as opiniões da empresa⁸.

8- Qualquer publicação em meios de comunicação ou mídia social (Facebook, redes de relacionamento, etc.), sem o prévio consentimento da empresa será de responsabilidade exclusiva dos seus editores ou proprietários da conta.

4. Participação na vida política ou associativa

As empresas respeitam o direito dos seus colaboradores à participação em atividades políticas ou associativas. No entanto, essa participação não pode afetar a imagem ou as atividades da empresa. Além disso, nenhum colaborador ou representante da Nortel/Etil está autorizado a comprometer diretamente ou indiretamente a empresa em qualquer tipo de atividade de apoio à partidos políticos ou utilizar o seu status como colaborador da Nortel/Etil para fins políticos. Respeitando o direito à livre associação ou convicção política, a Nortel/Etil não permite manifestações político-partidárias (ex.: material publicitário, distribuição de panfletos, comícios, ou qualquer forma de manifestação de apoio a um em detrimento de outro) dentro das suas instalações.

5. Responsabilidade social e meio ambiente


As empresas buscam agir em favor da comunidade onde atua promovendo ações que beneficiem as entidades assistenciais, estimulando o voluntariado e a interação entre seus colaboradores com a comunidade.

Promove e respeita a preservação do meio ambiente, com adoção de medidas que busquem a melhoria da qualidade de vida, através de aperfeiçoamento de processos dentro do conceito de desenvolvimento sustentável e, acima de tudo, cumprimento das leis e normas ambientais.

DAS PENALIDADES E SANÇÕES CABÍVEIS

Penalidades e sanções serão avaliadas sob a luz da legislação adequada, seja trabalhista, cível ou criminal, em conjunto com Recursos Humanos, Jurídico e Diretoria visando principalmente a correção da falha, a revisão e adequação do processo e reincidências.

Compromisso e parceria

 Como colaborador declaro estar ciente da filosofia da empresa, e a partir desta data me comprometo a respeitar os princípios e valores do Código de Ética, zelando pelas boas práticas e sua disseminação junto aos meus colegas.

Nome Completo: _____

Cargo: _____

Matrícula: _____ Filial: _____

Local e Data: _____

Assinatura do Colaborador

