

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

SX LIGHTING

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

Sumário

VISÃO DA DIRETORIA	3
SOBRE A POLÍTICA DE ÉTICA	4
CITE - CANAL INTERNO DE TRANSPARÊNCIA ÉTICA.....	5
COMITÊ DE ÉTICA	5
NOSSOS VALORES	6
ASSÉDIO, BULLYING E DISCRIMINAÇÃO	7
DIREITOS HUMANOS	8
RELACIONAMENTO E MÉRITO	8
EMPREGO, TRABALHO AUTÔNOMO E ATIVIDADES PROFISSIONAIS	8
CONFLITO DE INTERESSES E RELAÇÃO COM FORNECEDORES	9
RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL.....	11
PROPRIEDADE INTELECTUAL	11
CONDUTA DIGITAL	11
OBEDIÊNCIA À LEGISLAÇÃO VIGENTE	12
ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÃO POLÍTICA	12
ÉTICA COM TERCEIRIZADOS	12

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

VISÃO DA DIRETORIA

Prezado(a) colaborador(a) do time SX Lighting,

A seguir, você vai poder entender um pouco melhor sobre tudo que acreditamos e valorizamos no tocante à conduta das pessoas em nossa empresa.

Desde o início desta jornada, quando eu ainda trabalhava apenas como autônomo e, posteriormente, ganhando mercado e construindo um time, uma coisa sempre foi prioridade: **Estar perto de pessoas boas!**

Uma empresa é como uma sociedade, cheia de áreas, métodos, estruturas e tecnologias. Mas acima de tudo, composta por pessoas. Pessoas essas detentoras de sabedoria, virtudes e vícios.

Olhando para trás, é uma felicidade muito grande perceber que nosso grupo cresce exponencialmente a cada ano. Você faz parte disso e todos nós temos a responsabilidade de manter esse lugar cheio energia e com qualidade de vida.

Eu e o João Pedro acreditamos muito na força das pessoas que trabalham aqui e esperamos que elas se sintam parte desse sonho e se comportem de maneira a preservar aquilo que há de melhor na SX. Para isso, é importante pararmos um pouco e refletirmos sobre nossa forma de agir, sobre os nossos comportamentos. Esse documento é uma maneira de facilitar esse pensamento. Cuidar da forma como agimos nas pequenas coisas é aquilo que vai fazer cada dia mais essa empresa prosperar. Há uma frase muito famosa atribuída à Margareth Thatcher:

“Cuidado com seus pensamentos, pois eles se tornam palavras.

Cuidado com suas palavras, pois elas se tornam ações.

Cuidado com suas ações, pois elas se tornam hábitos.

Cuidado com seus hábitos, pois eles se tornam o seu caráter.

E cuidado com seu caráter, pois ele se torna o seu destino.”

Vamos juntos assumir o compromisso de cumprir esse código e de fazer sempre aquilo que é certo. Obrigado por fazer parte do time **SX Lighting!**



Ildeu Paulo da Silva Junior

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

SOBRE A POLÍTICA DE ÉTICA

A SX Lighting, visando garantir um ambiente de trabalho que respeita os valores individuais e coletivos dos nossos colaboradores, em consonância com nossos valores organizacionais, estabelece neste documento um caminho para o entendimento acerca da melhor maneira de se conviver dentro de nossa empresa. Sabemos que é essencial alinhar com todos que tem qualquer relação com a SX Lighting sobre como acreditamos ser a forma mais adequada de estabelecermos parcerias, trocarmos informações e zelarmos pelos processos e valores organizacionais. Preservar a Ética significa manter os olhos atentos não apenas às regras, mas especialmente ao bem viver coletivo e sobre como renovar as regras para a preservação da teia social que existe na organização. A supervisão do cumprimento das práticas estabelecidas neste documento é de responsabilidade do seguinte grupo:

- Setor de Recursos Humanos;
- Lideranças Departamentais;
- Diretoria Comercial e de Marketing;
- Diretoria de Operações;

Entretanto, não cabe a essas pessoas necessariamente o suporte direto aos funcionários nos assuntos desta política. Recomenda-se, caso o colaborador tenha dúvidas sobre as normas de conduta, que procure pelo seu superior imediato ou, caso não se sinta confortável para isso, pelo setor de RH para ser ouvido e orientado. Aqui, será apresentado um caminho para que se possa observar os comportamentos, identificar se é respeitada a ética empresarial e oficializar as queixas.

O Departamento de RH também se encontra disponível e disposto a acolher qualquer opinião sobre a própria estrutura e regras estabelecidas neste código. Para pensar a ética de um ambiente é necessário que todos se sintam aptos a determinar aquilo que é limitante e virtuoso nas relações e, portanto, contamos com você para cocriar, estabelecer caminhos e fiscalizar nossa pequena sociedade chamada SX Lighting.

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

CITE - CANAL INTERNO DE TRANSPARÊNCIA ÉTICA

Após ler essa política, caso necessite fazer alguma denúncia, você pode acessar o Canal de Transparência Ética em <https://materiais.sxlighting.com.br/cite> e comunicar sua queixa lá. É fundamental que você leia esse código antes de realizar qualquer reclamação, uma vez que é preciso compreender como nossa ética deve ser respeitada e quais são de fato as transgressões.

Ao entrar no CITE, é importante que você seja detalhista e deixe as informações o mais claras possível, seguindo os seguintes pontos:

- Informe corretamente a última vez que você presenciou o acontecimento, colocando data e hora, para que possamos saber o quão recente é o problema;
- Informe corretamente a frequência do acontecimento, para que possamos compreender o grau de risco para os processos e para as pessoas;
- Informe detalhadamente o que de fato aconteceu, para que possamos criar um plano de ação adequado para gerar a solução;

Compreenda que tudo o que for comunicado será averiguado, mas não necessariamente você vai tomar ciência disso. Como as denúncias são anônimas, visando garantir sua confidencialidade, também o retorno de sua queixa não será direto. O processo de garantia da qualidade ética da organização, via de regra, não é feito de maneira radical, mas sim gradualmente, observando caso a caso e agindo sutilmente (na maioria dos casos). Isso é o que permite que todos os envolvidos, inclusive os que estão errando, possam aprender e se superar diariamente. Obviamente, em situações de transgressões graves, a investigação também tem grau de severidade equivalente e, se comprovado o erro, consequências igualmente graves.

Os caminhos a serem tomados após uma investigação de denúncia podem ser: Arquivamento, Advertência Verbal, Advertência por Escrito, Suspensão, Trabalho Supervisionado ou Demissão.

COMITÊ DE ÉTICA

Fica estabelecido que o acesso às informações confidenciais geradas pelo CITE, bem como a participação na elaboração do **FO-SGQ-133 - Relatório Investigativo** é exclusiva do departamento de RH, com coparticipação do departamento da Qualidade. Ambos setores são responsáveis pela gestão das tomadas de ação necessárias a cada caso denunciado e pela manutenção das evidências em arquivo digital.

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

NOSSOS VALORES

Para entender o que é certo ou errado profissionalmente, primeiro você deve conhecer os valores da nossa empresa. Uma empresa é como uma pessoa, ela possui sonhos (visão de futuro), propósitos (missão) e crenças (valores organizacionais). O dia a dia profissional nada mais é que o convívio de várias pessoas, compartilhando todas essas expectativas e capacidades. Conheça um pouco dos princípios que a SX Lighting tem e também valoriza nos seus colaboradores:

- *COMPROMETIMENTO*

Somos uma empresa ágil, que tem pessoas ágeis e focadas em resultado. Comprometer-se com o trabalho significa não dar atenção às pequenas distrações e saber lidar com a pressão. Significa ser resiliente e priorizar aquilo que é realmente importante: a qualidade e eficácia daquilo que se está dedicado.

- *EQUIPE DE TALENTOS*

Consideramos fundamental que as pessoas não fiquem na sua zona de conforto. É importante, enquanto empresa, estar cercada de colaboradores que buscam sempre ser melhores. Um talento é alguém que acredita que pode sempre aprimorar suas capacidades e se tornar sua melhor versão. É alguém que busca sair da média.

- *PROPÓSITO*

Acreditamos que todos precisam buscar pela compreensão daquilo que se faz. Ter propósito é ser apaixonado pelo seu trabalho por saber a importância dos seus resultados. Como empresa, nós sabemos muito bem para onde queremos ir e valorizamos os profissionais que também tem clareza do seu papel e, por conta disso, assumem suas missões com amor e brilho nos olhos.

- *AGILIDADE*

O produto que nós oferecemos ao mercado é um símbolo de retorno rápido de investimento, o LED foi uma revolução neste sentido. No dia a dia, os profissionais devem aprender a equilibrar onde e como gastam sua energia, visando otimizar os processos e tornar ágil as ações do dia a dia. Tomar as melhores decisões para resolver os problemas de maneira mais assertiva é uma das coisas que valorizamos.

- *OLHAR PARA O FUTURO*

Nossa empresa traz em sua história e no cotidiano um perfil forte de adaptação às mudanças. É muito importante conseguir enxergar os acontecimentos previsíveis e se preparar para eles. Antecipação e aceitação perante as mudanças é o que prova que estamos atentos às inevitáveis transformações que o mundo e o mercado podem nos oferecer.

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

ASSÉDIO, BULLYING E DISCRIMINAÇÃO

Uma das formas de garantir o cumprimento deste código de ética é respeitando o limite das outras pessoas. Cada indivíduo tem uma história e, ao percebermos desconforto dos nossos colegas frente a comentários e ações, é a hora de repensar esse limite. A forma mais eficaz de evitar atitudes discriminatórias é observar as pessoas e ouvir empaticamente suas insatisfações. Insistir em uma brincadeira que nitidamente incomoda o outro é uma prática que não devemos ter. E quando esse comportamento tem potencial manipulativo ou gera humilhação pública, o assédio assume um patamar ainda mais sério.

O Bullying nada mais é que um conjunto de atos contínuos e intencionais de violência física, verbal ou virtual, que têm como objetivo desmoralizar, ofender e/ou isolar uma pessoa. Utiliza da discriminação para repetidamente provocar e causar sensação de inferioridade.

A Lei nº 13.185 afirma que a prática pode ser classificada em oito tipos:

- Verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- Moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- Sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- Social: ignorar, isolar e excluir;
- Psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- Física: socar, chutar, bater;
- Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Caso você presencie as situações descritas acima, comunique através do Canal Interno de Transparência Ética (<https://materiais.sxlighting.com.br/cite>) .

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

DIREITOS HUMANOS

A nossa empresa cumpre com aquilo que se entende por *valorizar a dignidade humana* e, portanto, respeita a individualidade de todos que escolheram trabalhar com a gente. As pessoas trabalham aqui por livre e espontânea vontade e não criamos qualquer barreira para que as pessoas decidam não mais fazer parte do nosso quadro de funcionários. Assim como também não utilizamos mão de obra infantil ou qualquer tipo de trabalho forçado. Respeitamos também a liberdade dos colaboradores se filiarem ou não a qualquer organização ou associação legalmente constituída.

RELACIONAMENTO E MÉRITO

Entendemos ser totalmente permissível o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais mais estreitos entre os colaboradores. Ao mesmo tempo que isso pode tornar a jornada de trabalho mais agradável, pode também abrir precedentes que necessitem correção de curso. É inaceitável que, em função de laços pessoais, sacrifique-se a evolução por mérito. Portanto, favoritismo será desencorajado e ações para dirimir tais riscos e ocorrências também serão tomadas.

EMPREGO, TRABALHO AUTÔNOMO E ATIVIDADES PROFISSIONAIS

É compreensível que os funcionários tenham projetos particulares externos à rotina empresarial. Para que isso possa ocorrer de forma saudável, fica proibida a prática dessas atividades durante o horário de expediente da SX Lighting, bem como é insustentável que tal empreendimento crie conflito direto com o próprio produto de nossa empresa, não sendo permitido ao colaborador atuar como nosso concorrente.

Caso você presencie descumprimento das situações descritas acima, comunique através do Canal Interno de Transparência Ética (<https://materiais.sxlighting.com.br/cite>).

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

CONFLITO DE INTERESSES E RELAÇÃO COM FORNECEDORES

Do ponto de vista empresarial, é fundamental que os envolvidos entendam os riscos (assim como nas relações internas) de se priorizar relacionamentos pessoais em detrimento ao mérito. Para que haja uma justa concorrência entre nossos fornecedores e clientes é importante prezar pelos fatores estritamente relacionados ao oferecimento do serviço/produto. Abaixo, alguns comportamentos que podem gerar conflito de interesses e tornar injusta a concorrência:

- Durante as negociações, incluir benefícios pessoais, econômicos ou até mesmo profissionais a serem usados pelo negociador (ou de seus familiares e amigos) fora dos interesses da SX Lighting;
- Acrescentar informalmente exigências financeiras que não constam na documentação oficial da negociação;
- Aceitar ou exigir presentes de qualquer valor dos possíveis fornecedores que ainda não tem vínculo comercial com nossa empresa e de valor substancial dos fornecedores que já nos prestam serviço. Caso o presente seja algo que possa ser distribuído ou sorteado com toda a empresa, não há problema ético;
- Favorecer descontos e flexibilizar processos para clientes em função de benefícios próprios ao vendedor ou seus familiares e amigos;
- Buscar informações sobre nossos concorrentes por vias ilegais, fazendo com que os funcionários de outras empresas descumpram seus próprios códigos de ética;
- Compartilhar com outras pessoas, externas à nossa empresa, informações sobre nossos processos estratégicos ou dados confidenciais dos nossos fornecedores, clientes e colaboradores;

Em situação de não-observância das disposições e regras de confidencialidade estabelecidas nesse Código, ficará o colaborador infrator, como também o agente causador ou facilitador, por ação ou omissão das regras estabelecidas, ao pagamento ou recomposição de perdas e danos comprovadas pela SX Lighting, bem como as de responsabilidade civil que poderão ser resolvidas em processos administrativos ou judiciais.

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

Caso você presencie as situações descritas acima, comunique através do Canal Interno de Transparência Ética (<https://materiais.sxlighting.com.br/cite>) .

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL

A conduta esperada para nossos colaboradores não apenas se limita ao comportamento interpessoal, mas também foca em como as pessoas respeitam o patrimônio físico, intelectual interno e externo da nossa empresa. É dever de todos os funcionários zelar pela preservação do prédio, mobiliário e equipamentos tecnológicos, bem como não destruir documentos físicos e virtuais sem autorização. A mesma conduta se espera ao se comportar perante nossa marca. Propagar externamente opiniões que possam prejudicar nosso valor de mercado e credibilidade é um ato que fere a nossa ética.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os processos, procedimentos, ferramentas, métodos e documentos criados para atender nossas demandas internas ou externas devem ser devidamente identificados como propriedade da empresa. É papel de todos zelar pelo não compartilhamento indevido desses itens, uma vez que eles representam nosso diferencial perante o mercado e são fruto da inteligência sinérgica e não apenas individual de nossos colaboradores. Toda divulgação de material ou prática realizada dentro de nossa empresa deve ser previamente autorizada pela gestão.

CONDUTA DIGITAL

Todos os colaboradores que utilizam computadores e notebooks são orientados na semana de integração sobre como fazer bom uso do equipamento. É necessário conhecer e respeitar nossa Política de TI, a fim de evitar qualquer tipo de transgressão, principalmente quanto ao uso da internet. É padrão que haja liberação parcial do acesso a web de acordo com a demanda que cada área ou colaborador esteja exposto. Qualquer forma de burlar tal regra é considerada antiética.

Caso você presencie descumprimento das situações descritas acima, comunique através do Canal Interno de Transparência Ética (<https://materiais.sxlighting.com.br/cite>) .

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

OBEDIÊNCIA À LEGISLAÇÃO VIGENTE

Entende-se como estar de acordo com uma conduta ética, não somente respeitar aquilo que a nossa empresa considera correto, mas também aquilo que o país, o estado e o município consideram legal. Assim como pedimos que todos os colaboradores atuem para preservar nosso código de conduta interno, o mesmo pensamento vale para a sociedade. Um funcionário ser ilibado apenas dentro da organização não é o suficiente para nós. Se aqui dentro ele trata a todos bem, mas fora da empresa pratica assédio, violência e discriminação, deve ser denunciado. Ou se aqui dentro é íntegro, mas fora da empresa pratica furtos, corrupção e desonestidade, deve ser denunciado.

ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÃO POLÍTICA

Entendemos como natural o interesse dos funcionários em participar ativamente da política em qualquer âmbito, seja por seu direito de votar ou apoiar figuras públicas. Contudo, internamente, deve-se fazer valer algumas regras sobre isso:

- Os funcionários não podem ser coagidos ou importunados por outros, principalmente pelos cargos de liderança, a votar e não votar em qualquer candidato ou apoiar e não apoiar qualquer campanha;
- Assim como para empreendimentos particulares, o expediente de trabalho não pode ser utilizado para atuar em campanhas ou apoiar ações políticas;
- Não é permitido, em hipótese alguma, vincular sem autorização a marca da nossa empresa a qualquer campanha ou ação política;

ÉTICA COM TERCEIRIZADOS

É fundamental que todos os prestadores de serviço que tenham contrato fixo e frequentem as dependências da SX Lighting sejam devidamente apresentados a esse código de ética e que cumpram todas as diretrizes aqui expostas.

Caso você presencie descumprimento das situações descritas acima, comunique através do Canal Interno de Transparência Ética (<https://materiais.sxlighting.com.br/cite>) .

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado

AGRADECEMOS POR LER ATÉ AQUI!

LEMBRE-SE

VOCÊ É RESPONSÁVEL PELA SUA CONDUTA, MAS TAMBÉM DEVE PRESERVAR O AMBIENTE DE TRABALHO QUE TODOS NÓS DESFRUTAMOS.

SE NÃO SOUBER AO CERTO O QUE FAZER DIANTE DE ALGUMA SITUAÇÃO QUE VOCÊ JULGA INCORRETA, PROCURE ALGUÉM DO RH E SE ACONSELHE.

VAMOS JUNTOS PRESERVAR AQUILO QUE NOS TORNA FORTES, COMPETÊNTES E VIRTUOSOS.

CONTAMOS COM VOCÊ!

REVISADO POR	DATA DA REVISÃO	SGQ
Renato Amaral Especialista em DHO	28/09/2021	FO-SGQ-43 REV 01. Esse formulário deve ser armazenado em local físico ou digital. Tempo de retenção: Indeterminado