

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



**Gonvarri**  
Steel Services

# Índice

<b>I</b> <b>OS NOSSOS VALORES E PRINCÍPIOS</b> 5	<b>II</b> <b>APLICAÇÃO E DIFUSÃO</b> 7	<b>III</b> <b>NORMAS DE CONDUTA</b> 9	<b>IV</b> <b>MONITORIZAÇÃO E CONTROLO</b> 21	<b>V</b> <b>CUMPRIMENTO DO CÓDIGO</b> 26	<b>VI</b> <b>APROVAÇÃO E VALIDADE</b> 27
--	--	---	--	--	--

ACEDA AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ATRAVÉS DA APP GONVARRI

Ainda não tem a App Gonvarri? Descarregue-a.



Apple



Ainda não tem a App Gonvarri? Descarregue-a.



Android



# Valores PRINCÍPIOS diretrizes comportamentais



## CURSO ONLINE

Conheça o Código de Ética e Conduta através do curso online que encontrará na APP Gonvarri.



## DRIVE INTRANET 4.0

Descubra e utilize de forma interativa o Código de Ética e Conduta.

Descarregue em  
FORMATO PDF o Código  
de Ética e Conduta  
[www.gonvarri.com/codigodeetica](http://www.gonvarri.com/codigodeetica)



## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta da Gonvarri Steel Services (doravante designado “o Código”) é uma declaração de **valores, princípios e diretrizes comportamentais** que todos os trabalhadores do Grupo têm que adotar no desempenho da sua atividade profissional. O Código aborda questões como a relação com clientes, colaboradores, trabalhadores, fornecedores e a comunidade e irá proteger e reforçar a confiança existente entre o Grupo e terceiros.

O nosso desejo expresso é que o Grupo constitua um **ambiente favorável** para os nossos clientes e para as suas transações comerciais, bem como ser um lugar onde os nossos trabalhadores gostem de desempenhar o seu trabalho. Gostaríamos de poder contar com o respeito e a boa vontade das comunidades nas quais desenvolvemos as nossas atividades e operações comerciais.

*A Gonvarri Steel Services considera que a sua reputação e imagem pública são os seus principais ativos devido à enorme importância na sua relação com clientes, fornecedores, colaboradores, trabalhadores, gestores, acionistas, administrações públicas e a sociedade como um todo.*

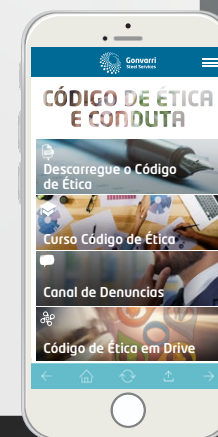
Tudo isto é possível alcançar se aderirmos ao Código de Ética e Conduta e às leis que regem a nossa atividade. Todos aqueles que trabalham para o Grupo devem tornar este objetivo como seu objetivo próprio. O Código de Ética e Conduta será comunicado a todos os diretores, trabalhadores e colaboradores do Grupo. Da mesma forma, o Código será partilhado com todos os fornecedores, clientes e terceiros que possam ser afetados pela atividade do Grupo, para que estes aceitem as regras de conduta e valores que constam no Código.

# OS NOSSOS VALORES E PRINCÍPIOS

A Gonvarri Steel Services entende a Responsabilidade Social Corporativa como um modelo de gestão responsável e um compromisso com a ética, transparência, justiça e colaboração com as nossas partes interessadas, independentemente do local em que opera

## CURSO ONLINE

Conheça o Código de Ética e Conduta através do curso online que encontrará na APP Gonvarri.



# I. OS NOSSOS VALORES E PRINCÍPIOS

Os nossos pontos de referência são os nossos valores:

**honestidade, humildade, tenacidade e trabalho**, que foram transmitidos pelo nosso fundador desde o início das nossas atividades. Estes valores formam o guia de conduta para todos os nossos trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores.

Os nossos valores e o Código de Ética e Conduta são os pilares sobre os quais assenta a Responsabilidade Social Corporativa da empresa, sobre a qual se desenvolvem os nossos princípios corporativos, de acordo com o resumo que se segue.

**Os nossos clientes** estão no centro do nosso negócio. Dedicamo-nos a conceber as soluções que requerem em colaboração com eles e adaptando as nossas capacidades às suas necessidades, com base na qualidade e variedade de produtos e serviços. Como equipa, procuramos novas oportunidades que irão consolidar o seu sucesso porque consideramos que o sucesso dos nossos clientes é o nosso sucesso.

Nos nossos esforços para encontrar soluções para os desafios com os quais os nossos clientes nos confrontam, direcionamos o nosso modelo de internacionalização no sentido de uma aproximação dos nossos recursos aos seus requisitos operacionais. Tal conduziu-nos a ter operações em vários países nos quais insistimos na criação de redes locais que garantam que as nossas relações com as comunidades em que estamos integrados são de enriquecimento mútuo.

**Incentivamos a progressão** dos nossos profissionais. Honestidade, humildade, tenacidade e trabalho têm caracterizado o nosso projeto desde a sua fundação. Estes valores cimentam a confiança com todos aqueles com quem trabalhamos.

Estamos convictos de que o negócio do século XXI tem por base o impulso da iniciativa dos seus profissionais. Por este motivo, promovemos as ideias dos nossos trabalhadores e a sua capacidade para as levar a cabo. Também promovemos o diálogo entre a nossa equipa e os membros de todas as comunidades envolvidas através da partilha de objetivos, valores e convicções.

**Lideramos a mudança.** Estamos a viver um momento de grande mudança nos contextos social e económico que requerem um novo pensamento dos processos e um novo foco na cadeia de valor da nossa indústria.

A inovação tornou-se uma parte do nosso ADN desde os nossos primeiros passos e caracteriza a nossa filosofia de gestão. Tal ajudou-nos a enfrentar as diferentes e sempre complexas circunstâncias dos mercados em que operamos.

Esta filosofia de gestão, juntamente com um forte compromisso face à utilização de novas tecnologias de informação e comunicação ao trabalhar com os nossos grupos de interesse, torna-nos participantes ativos na Terceira Revolução Industrial.

**Económico, social e ambiental.** Sabemos que a sustentabilidade do nosso negócio depende da nossa capacidade de oferecer resultados económicos, sociais e ambientais positivos.

Concebemos uma estratégia de desenvolvimento que integra a gestão ambiental em todas as nossas atividades. Consideramos a gestão ambiental como um componente básico dos próximos progressos industriais do futuro. O progresso responsável será o único progresso admissível possível.

Acreditamos que o constante reinvestimento e inovação são a chave para manter a competitividade em qualquer negócio. Por esse motivo, dedicamos os nossos recursos à melhoria contínua dos nossos serviços, da nossa gama de soluções e da nossa forma de as fornecer, tornando os nossos fornecedores participantes nas nossas iniciativas e princípios, num quadro que garanta o respeito pelas regras e legalidade.



# II APLICAÇÃO E DIFUSÃO

Em conjunto com a nossa Missão e os nossos valores, o Código de Ética e Conduta da Gonvarri Steel Services é uma parte integrante da cultura do Grupo, fornecendo o enquadramento para uma conduta comum a ser partilhada por gestores, diretores, trabalhadores e colaboradores, independentemente da sua função específica, do seu superior direto ou da sua situação geográfica.

Descarregue em  
FORMATO PDF o Código  
de Ética e Conduta

[www.gonvarri.com/codigodeetica](http://www.gonvarri.com/codigodeetica)



## II. APLICAÇÃO E DIFUSÃO

O Código de Ética e Conduta será aplicável a todas as Empresas do Grupo, bem como às empresas em que detenha controlo efetivo. Nas empresas participadas nas quais o Código não seja aplicável, o Grupo promoverá princípios e diretrizes coerentes com os estabelecidos neste Código.

O Código será aplicável da seguinte forma, quer sejam pessoas singulares ou uma entidade empresarial:

- a) **Trabalhadores do Grupo**, independentemente da modalidade contratual que determina a sua relação de trabalho, cargo que ocupam ou localização geográfica em que trabalham.
- b) **Diretores do Grupo**, independentemente da modalidade contratual que determina a sua relação de trabalho, cargo que ocupam ou localização geográfica em que trabalham. São considerados diretores os membros da Gestão de Topo, definidos como aqueles que têm dependência direta do Conselho de Administração ou do diretor-geral da empresa, e todos os diretores e responsáveis de departamento. É obrigação de todos conhecer o conteúdo do Código de Ética e Conduta da Gonvarri Steel Services e cumpri-lo.
- c) **Gestores de empresas e outras entidades** que compõem o Grupo, independentemente da composição, forma e sistema operacional do organismo.
- d) **Colaboradores do Grupo**, não trabalhadores diretos, independentemente da modalidade contratual determinada pela sua relação de trabalho, cargo que ocupam ou a localização geográfica em que trabalham, incluindo trabalhadores por conta própria ou subcontratados.

Os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores do Grupo são obrigados a conhecer e respeitar o Código e, nesta área, recebem formação obrigatória sobre os seus conteúdos e tomada de decisões éticas.

O Grupo adotará as medidas necessárias para tornar efetivo o conjunto de valores, princípios e normas que compõem o presente Código, divulgando o seu conteúdo, formando e esclarecendo as dúvidas que a sua aplicação possa gerar.

A fim de comunicar eficazmente o Código, o Grupo irá disponibilizá-lo a todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores do Grupo através do seu website e intranet, e através dos mecanismos de comunicação interna necessários, juntamente com os programas de formação que garantirão a consecução deste objetivo.

Para o efeito, o Grupo fornecerá a formação necessária aos seus trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores. Na medida do possível, o Grupo tentará comprometer os destinatários deste Código a cumpri-lo, para que estes valores, princípios e normas possam, juntamente com a regulamentação específica aplicável, reger o desempenho das suas atividades dentro do Grupo.

Ninguém, independentemente do seu cargo no Grupo, está autorizado a solicitar que outra pessoa viole o que está estabelecido no mesmo.

Nenhum trabalhador, diretor, gestor e colaborador do Grupo pode justificar qualquer violação das normas constantes neste Código alegando ignorância do conteúdo do Código.

No âmbito de atuação do Grupo, podem existir normas que difiram do que estabelece o Código. Em caso de discrepâncias entre os regulamentos locais e este Código, o regulamento mais rigoroso será aplicável, cumprindo sempre com a regulamentação obrigatória em cada jurisdição.

Todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores estão sujeitos ao cumprimento das seguintes obrigações:

1. Obter a formação necessária para conhecer o Código de Ética e Conduta.
2. Conhecer o Código de Ética e Conduta e tomar as suas decisões de acordo com os princípios e as políticas que provêm do mesmo.
3. Comunicar de forma responsável qualquer indicação da existência de processos e ações que violem as disposições deste Código através do Canal de Ética definido como parte integrante deste Código.

O presente documento não pretende abranger todas as situações possíveis que possam surgir no ambiente profissional, mas pretende estabelecer diretrizes básicas que servem para orientar todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores sobre como devem atuar no exercício das suas atividades profissionais.



# NORMAS DE CONDUTA

Todos os diretores, gestores, trabalhadores e colaboradores são responsáveis por conhecer e cumprir o regulamento aplicável de acordo com a sua área de responsabilidade e local de trabalho, devendo cumprir as suas funções e obrigações com o pleno respeito pelos procedimentos estabelecidos.

#### DRIVE INTRANET 4.0

Descubra e utilize de forma interativa o Código de Ética e Conduta.



### III. NORMAS DE CONDUTA

Em caso de dúvida, os trabalhadores poderão obter ajuda sobre como cumprir o conteúdo deste Código e as demais regras aplicáveis através do Comitê de Conformidade e do Canal de Ética.

A violação das regras descritas pode resultar em responsabilidade civil e criminal, sem prejuízo de quaisquer ações disciplinares que as afetem, inclusive o despedimento.

Além de cumprir este Código, as regras aplicáveis em cada caso e os procedimentos internos do Grupo, todos os diretores, gestores, trabalhadores e colaboradores têm que manter sempre um comportamento ético em todas as suas ações profissionais e evitar qualquer conduta que, mesmo sem violar a lei, possa afetar negativamente a reputação do Grupo e prejudicar os seus interesses, reputação e imagem pública.

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| 1 Cumprimento legal                       | 6 Concorrência no nosso setor                            | 10 Ausência de conflitos de interesse                  | 14 Veracidade das informações financeiras |
| 2 Integridade comercial e competitividade | 7 As nossas pessoas                                      | 11 Minimização e controlo do impacto ambiental         | 15 Prevenção de branqueamento de capitais |
| 3 Honestidade e confiança                 | 8 Relação com administração pública e partidos políticos | 12 Proteção de dados, gestão da informação e de ativos | 16 Combate contra o suborno e a corrupção |
| 4 Fornecedores                            | 9 Relação com a comunidade local                         | 13 Comunicação externa                                 |   |
| 5 Clientes                                |  |  |   |

### III. NORMAS DE CONDUTA

## 1 Cumprimento legal

O Grupo declara que se compromete a cumprir todas as regulamentações aplicáveis. Os profissionais do Grupo e, de modo geral, todos os destinatários deste Código cumprirão estritamente a legislação, tendo em consideração o conteúdo, espírito e finalidade das leis nacionais e internacionais aplicáveis aos negócios de todas as Empresas do Grupo. Também respeitarão os compromissos e obrigações assumidos pelo Grupo nas suas relações contratuais com terceiros, bem como os usos e boas práticas dos países nos quais operam.

O Grupo declara comprometer-se com o cumprimento da legislação fiscal e aduaneira, bem como as sanções e restrições comerciais internacionais.

Quaisquer dúvidas sobre a aplicabilidade de determinadas disposições legais ou sobre como as interpretar devem ser esclarecidas pelo Comité de Conformidade através do Canal de Ética. Embora muitas das atividades da Empresa estejam sujeitas a legislação complexa e em constante mudança, a falta de conhecimento da lei não será considerada uma defesa válida em caso de infração.

O Grupo colabora ativamente com todas as Administrações Públicas, Funcionários Públicos e Autoridades, de modo que qualquer consulta junto das mesmas deve ser gerida de acordo com as Políticas e Protocolos internos do Grupo.

## 2 Integridade comercial e competitividade

A paixão da Gonvarri Steel Services para alcançar o sucesso significa que competimos de forma justa e eficaz em todos os mercados nos quais realizamos as nossas operações. Por este motivo, esperamos que todas as nossas pessoas realizem as suas atividades comerciais com o objetivo de melhorar a reputação do Grupo.

Todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores e, em particular, aqueles cujas funções estão relacionadas com atividades comerciais, devem sempre:

- Desempenhar todas as atividades comerciais de acordo com as leis, regulamentos e acordos relativos aos países em que operam.
- Competir de forma justa e honesta em todos os mercados e registar todas as transações comerciais de forma apropriada e correta.
- Opor-se a todas as formas de comércio ilícito e cooperar com as autoridades contra o mesmo.
- Acrescentar valor e oferecer qualidade e serviço aos mercados nos quais o Grupo participa.
- Evitar recolher informações confidenciais sobre mercados, produtos ou concorrência de forma ilegal ou não ética, seja de que maneira for.
- Proteger a informação confidencial na sua totalidade e não a usar para benefício pessoal ou de terceiros.
- Respeitar os direitos de propriedade intelectual e industrial.
- As práticas de corrupção são inaceitáveis e não deverá receber ou realizar subornos ou qualquer outro pagamento injustificado, nem qualquer benefício ou vantagem não justificados de qualquer tipo a terceiros, nem solicitar ou aceitar presentes ou atividades de entretenimento além dos limites estabelecidos nas “Regras de Comportamento relativas a Incentivos, Presentes ou Convites” do Grupo. Nos casos em que subsistam dúvidas, estes devem ser transferidos para consulta junto do Comité de Conformidade através do Canal de Ética.
- Os trabalhadores não participarão em atividades que acarretem ou deem a aparência de conflito entre os seus interesses pessoais e os interesses do Grupo, de acordo com os limites estabelecidos neste Código e no regulamento interno aplicável. Nos casos em que subsistam dúvidas, estes devem ser transferidos para consulta junto do Comité de Conformidade através do Canal de Ética.
- Os nossos trabalhadores respeitarão sempre as medidas estabelecidas de cautela e troca de informações ao lidar com os seus concorrentes e procurarão avaliação relativamente a quaisquer dúvidas ou incidentes através do Canal de Ética.

## III. NORMAS DE CONDUTA

### 3 Honestidade e confiança

Todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores do Grupo devem ser honestos e de confiança em todas as negociações em que existam interesses do Grupo e cumprirão com os compromissos assumidos.

Do mesmo modo, protegerão a confidencialidade das informações, bem como a informação relativa a clientes, acionistas, trabalhadores, diretores, gestores, colaboradores ou fornecedores.

### 4 Fornecedores

A Gonvarri Steel Services é uma empresa que manterá uma relação justa e honesta com os fornecedores e subcontratados, desde a sua seleção até ao cancelamento de pagamentos.

A relação com os nossos fornecedores baseia-se na qualidade do produto ou serviço e nas suas práticas de negócio e comerciais, incluindo comportamento ético, transparência, conformidade com a legislação aplicável e respeito pelos direitos humanos nos países em que operam.

Os nossos trabalhadores, diretores e gestores devem colocar os interesses da empresa acima dos seus próprios em qualquer negociação e levar a cabo essas negociações com total transparência.

Os nossos fornecedores e subcontratados serão sempre selecionados e avaliados com imparcialidade, rigor e objetividade, evitando qualquer conflito de interesse ou favoritismo na sua seleção e considerando o cumprimento legal, questões ambientais, de segurança e sociais. Este processo será sempre aplicado de acordo com o conteúdo das políticas internas do Grupo.

Os preços e informações fornecidos no processo de seleção pelos fornecedores têm que ser tratados de forma confidencial e não divulgados a terceiros, a menos que o consentimento da parte interessada seja uma obrigação legal.

Em relação à conformidade, é solicitado que aceitem o nosso Código de Conduta para Fornecedores e que partilhem o presente Código de Ética e Conduta. Sempre que necessário, serão realizadas as auditorias necessárias para melhorar o controlo interno dos mesmos.

Nenhum trabalhador, diretor, gestor ou colaborador pode receber presentes, comissões ou gratificações de qualquer categoria dos nossos fornecedores e subcontratados, dentro dos limites estabelecidos nas “Regras de Comportamento relativas a Incentivos, Presentes ou Convites”.



### III. NORMAS DE CONDUTA

## 5 Clientes

A relação com os nossos clientes baseia-se na qualidade do produto e serviço e nas práticas de negócio e comerciais comuns, que incluem comportamento ético, transparência, cumprimento da legislação aplicável e respeito pelos direitos humanos.

Os nossos clientes fazem parte da forma de operar da Gonvarri Steel Services e do seu compromisso com terceiros e com a legalidade e partilhamos com eles os valores e princípios estabelecidos neste Código.

## 6 Concorrência no nosso setor

O Grupo declara o seu compromisso em competir nos mercados de forma justa e transparente, sendo o estrito cumprimento das Leis de Concorrência Internacional e dos países em que opera um princípio incontornável e restritivo nas suas atividades estratégicas e comerciais.

O Grupo compromete-se a promover a livre concorrência para benefício dos consumidores e utilizadores, cumprindo com os regulamentos anti-trust e evitando qualquer conduta que constitua ou possa constituir um conluio, abuso ou restrição da concorrência.

Além disso, e em consideração do facto de que os contratos ou acordos podem ser considerados restritivos da concorrência ou ilegais independentemente de serem ou não formalizados por escrito, todas as pessoas devem evitar participar em qualquer discussão, contrato, projeto ou acordo, tanto formal como informal, com concorrentes ou potenciais concorrentes, cujo objetivo é a fixação de preços, termos de venda ou fornecimento de produtos, distribuição de quotas de mercado, alocação de clientes ou qualquer outra atividade que restrinja ou possa restringir a livre concorrência nos mercados.

Os órgãos administrativos, judiciais ou tribunais podem impor multas e, em alguns casos, longas penas de prisão às pessoas envolvidas em violações das leis de concorrência, tanto a pessoas como a empresas.

Tendo em conta as graves consequências jurídicas, tanto civis como criminais, a que essas violações poderiam expor o Grupo, a Gonvarri Steel Services tomará todas as medidas razoáveis para garantir que trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores se comprometam com as leis acima mencionadas. Além disso, o Grupo tomará medidas para prevenir qualquer conduta que possa ser considerada ilegal ou contrária a essas leis.

A ignorância da lei, o excesso de zelo, a boa-fé ou a afirmação da falta de tempo para consultar o Comité de Conformidade através do Canal de Ética em nenhum caso serão aceites como circunstância atenuante de qualquer conduta contrária aos princípios que constam neste documento.

Qualquer dúvida quanto à aplicação dos princípios acima referidos deve ser apresentada à administração do Grupo antes de qualquer ação ser tomada.

Além disso, em caso de deteção de qualquer conduta que possa ser identificada como contrária aos princípios da livre concorrência nos mercados e leis conexas, tal deve ser comunicado através do mecanismo de Denúncia corporativo.

## III. NORMAS DE CONDUTA

### 7 As nossas pessoas

O espírito empreendedor dos nossos trabalhadores constitui um dos maiores ativos da nossa organização. Todas as pessoas devem ser tratadas de forma justa e equitativa e serem recompensadas pelas suas conquistas.

As ações dos representantes, cujas funções dentro do Grupo serão sempre ajustadas aos limites quantitativos e qualitativos estabelecidos nos seus respetivos poderes, independentemente da legislação de cada país, serão sempre inspiradas nos princípios e valores estabelecidos neste Código.

O Grupo suporta e apoia os princípios incorporados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Direitos dos Trabalhadores, os Acordos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, pelo que, tanto o Grupo como todos os trabalhadores devem respeitar os seguintes princípios estabelecidos.

### I Gestão das pessoas

Evitamos qualquer forma de discriminação, seguindo os nossos procedimentos desde o processo de seleção até às definições de perfis e descrições de cargos. Asseguramos que a promoção esteja associada ao mérito, à competência e às capacidades individuais. Esta secção também cobre o estabelecimento das condições retributivas, formação, acompanhamento e avaliação do desempenho.

Somos uma empresa que emprega as suas pessoas a partir de uma base sólida de respeito, igualdade de oportunidades e que está empenhada em desenvolver uma força de trabalho diversificada e proporcionar um ambiente de trabalho no qual todos sejam tratados com respeito, independentemente do género, raça, identidade sexual, idade, incapacidade, religião ou origem étnica.

Em particular, o emprego de menores ou o trabalho forçado não serão tolerados nas nossas operações ou nas operações dos nossos fornecedores, colaboradores ou clientes em nenhum dos países em que operamos.

### II Ausência de Discriminação e Assédio

É proibido o abuso de autoridade e de qualquer tipo de assédio, quer seja físico, psicológico ou moral, bem como qualquer outra conduta que possa criar um ambiente de trabalho intimidante, ofensivo ou hostil para os trabalhadores.

Todas as pessoas devem ser cautelosas nas suas relações com os colegas de trabalho no local de trabalho, em particular no que se refere às pessoas numa posição inferior na hierarquia da empresa. Devem estar atentos a possíveis assédios no local de trabalho e gerir cuidadosamente qualquer problema que surja.

Todas as ações que constituem assédio são consideradas uma falta de conduta grave ou muito grave. Para essas situações, desenvolvemos um Guia e Protocolo de Prevenção de Assédio, aplicável a todo o Grupo, através do qual os princípios e diretrizes para ação são delineados. Estes devem servir para prevenir e, em casos específicos, corrigir esse tipo de conduta.

### III Liberdade de associação

O Grupo respeita o direito à liberdade de associação, sindicalização e negociação coletiva das pessoas, por isso relacionamo-nos com as nossas pessoas através de acordos individuais ou coletivos, de acordo com legislação, práticas e costumes locais.

### IV Conciliação da vida profissional e pessoal

O Grupo estabelece iniciativas e medidas destinadas a alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores na sua Estratégia Social e de Responsabilidade Social Corporativa.

Estas medidas devem estar em conformidade com os regulamentos e costumes locais dos países em que operamos.

## III. NORMAS DE CONDUTA

### V Segurança e saúde

A Gonvarri Steel Services considera a Segurança como um aspeto chave da gestão. Estamos empenhados em manter níveis adequados e suficientes de estratégias preventivas para a segurança e saúde dos nossos trabalhadores, estratégias que são requisitos restritivos e incontornáveis nas nossas atividades de produção.

O Grupo considera a prevenção de riscos associados às suas atividades como uma prioridade e objetivo estratégico na gestão das suas empresas. O Grupo tem que maximizar os seus esforços no desenvolvimento e promoção de comportamentos seguros e no estabelecimento de um local de trabalho saudável, com equipamentos seguros e condições de trabalho para todos aqueles que prestam serviços nas nossas instalações fabris.

Todos os trabalhadores e colaboradores devem tomar em consideração a Prevenção de Riscos no Local de Trabalho e aplicar deliberadamente os seus princípios de forma responsável em qualquer atividade que realizem, bem como em qualquer decisão que tomem. É considerado uma parte inseparável das ações de trabalho e da tomada de decisão que são contratados para realizar. A política declarada de Segurança e Saúde deve orientar todas as ações.

### VI Condições de Trabalho

As instalações devem garantir as melhores condições de trabalho possíveis para as suas pessoas, fornecendo-lhes equipamentos que tenham sido desenvolvidos com princípios de prevenção que fazem parte do seu design e conceção intrínsecos. A segurança deve ser preservada através da manutenção e revisão das instalações e equipamentos e todos os riscos remanescentes devem ser identificados. As informações sobre quaisquer riscos remanescentes que não possam ser eliminados e as obrigações a ter em mente devem ser detalhadas.

### VII Gestão da Prevenção de Riscos no Local de Trabalho

Os locais de trabalho do Grupo possuem Sistemas de Gestão de Prevenção de Riscos no Local de Trabalho eficientes e externamente certificados. A aprovação e implementação do sistema são conduzidas pelos respetivos departamentos de gestão.

Estes sistemas cumprirão com os requisitos legais em vigor na sua jurisdição e seguirão o princípio de integração da segurança. Este princípio deve ser aplicado a todas as atividades realizadas, ordenadas ou supervisionadas e a quaisquer decisões adotadas que tomarão em consideração os diversos sistemas definidos nos procedimentos internos estabelecidos para

este efeito como referência.

### VIII Qualificação, Formação e Comunicação

Todas as pessoas do Grupo devem ter formação e qualificação teórica e prática em práticas de trabalho seguro, conhecimento que deve constituir uma parte indispensável do seu desenvolvimento profissional. Todas as pessoas devem entender a segurança no local de trabalho como parte integrante das responsabilidades que lhes são exigidas.

Cada centro de trabalho deve manter um sistema de comunicação, consulta e participação bidirecional no local de trabalho e com a gestão empresarial, mantendo as suas pessoas informadas sobre todos os aspetos de interesse relacionados com a segurança e saúde no local de trabalho com o objetivo de uma melhoria contínua e partilha de experiências.

O procedimento de segurança nunca deve ser comprometido para dar preferência aos objetivos operacionais.

Os comportamentos não seguros que poderiam ter consequências para a segurança pessoal ou para a segurança dos colegas não serão tolerados de forma alguma. As instruções dadas e estabelecidas pela Empresa e o local de trabalho específico devem ser escrupulosamente respeitadas.

Os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores também têm de obter a formação

necessária para conhecer o Código de Ética e Conduta e manter o comportamento ético.

### IX Trabalhadores externos

Todos os trabalhadores externos que trabalham nas nossas instalações têm que manter e respeitar o mesmo nível de segurança e saúde que os trabalhadores internos, tanto em termos de riscos relacionados com as nossas instalações como aqueles derivados das suas respetivas atividades. Os procedimentos necessários para a coordenação, controlo e supervisão devem ser estabelecidos com as empresas externas responsáveis pela execução correta do trabalho requerido.

### XI Informações Privilegiadas

Todos os trabalhadores, colaboradores, gestores e administradores do Grupo estão proibidos de usar informações privilegiadas às quais possam ter tido acesso no desempenho das suas funções ou pela sua posição, para seu próprio benefício ou de terceiros.

Qualquer operação, em que se desconfia da suspeita do uso de informação privilegiada, deve ser comunicada através do Canal de Ética, a fim de se tomarem as medidas adequadas.

### III. NORMAS DE CONDUTA

## 8 Relação com administração pública e partidos políticos

A Gonvarri Steel Services declara a sua neutralidade política em todos os países em que opera e o não financiamento de quaisquer partidos políticos ou dos seus representantes.

Todas as relações com as administrações públicas serão levadas a cabo com total transparência, colaborando com os Organismos Públicos de forma desinteressada.

No que diz respeito aos trabalhadores, gestores, administradores e colaboradores, o Grupo respeita os direitos de exercício da liberdade de expressão e liberdade de convicção política em todos os casos em que esses direitos não interfiram na realização da sua atividade profissional e quando sejam exercidos fora do horário de trabalho.

No suposto caso em que qualquer trabalhador, diretor, gestor e colaborador desempenhe qualquer atividade pública fora do seu trabalho, deve consultar o Comité de Conformidade através do Canal de Ética para a análise e avaliação de eventuais incompatibilidades.

Todos os trabalhadores, diretores, gestores, bem como qualquer pessoa externa que presta serviços ao Grupo, devem, nas suas relações com as administrações públicas nacionais, países terceiros e organizações internacionais, comportar-se para que não induzam os funcionários públicos a violarem os seus deveres de imparcialidade ou qualquer preceito legal.

Os membros da Gonvarri Steel Services estão proibidos de dar presentes a funcionários públicos, responsáveis públicos e membros das suas famílias, bem como financiar partidos políticos ou os seus representantes com quem estão relacionados devido ao seu trabalho.

## 9 Relação com a comunidade local

A Gonvarri Steel Services pretende ser um vizinho responsável e respeitar os direitos humanos das pessoas das comunidades locais dos países em que opera, estabelecendo disposições adequadas que garantam a sua conformidade, especialmente em grupos considerados mais vulneráveis.

As nossas atividades serão levadas a cabo em locais e situações muito diversas, onde as necessidades e impactos locais também são altamente variáveis.

As ações, investimentos, doações e desenvolvimento de projetos comunitários relacionados com problemas sociais e apoio a comunidades locais serão estabelecidos pelos diferentes centros de produção com o objetivo de dar respostas de acordo com as necessidades reais de cada localização.

De acordo com o princípio da transparência, todas as colaborações e doações previstas devem ser sempre comunicadas e aprovadas. Estas devem ser corretamente registadas e levadas a cabo em associação com entidades ou fundações apropriadas com prestígio reconhecido que não representem qualquer risco para a reputação do Grupo.

Além disso, qualquer Empresa do Grupo que faça uma doação ou patrocínio deve seguir, na medida do possível, a contribuição feita, para conhecer o destino e a utilização da mesma, garantindo o bom fim da contribuição e evitando riscos de reputação para o Grupo.



### III. NORMAS DE CONDUTA

## 10 Ausência de conflitos de interesse

Será considerado que existe um conflito de interesse em situações em que o interesse pessoal do profissional e o interesse de qualquer das empresas do Grupo entrem direta ou indiretamente em choque. Haverá interesse pessoal do trabalhador quando o assunto o afeta a ele ou a uma pessoa das suas relações.

Nenhuma decisão, operação ou atividade pode ser realizada se envolver ou existir a possibilidade de envolver conflitos de interesse, exceto mediante autorização prévia e escrita do Comité de Conformidade, que será informado através do Canal de Ética. A parte interessada deve abster-se de tomar qualquer ação nesse sentido até que a sua questão seja respondida.

A definição das situações que serão consideradas como Conflitos de Interesse, a identificação e as medidas de gestão são analisadas extensamente nos regulamentos empresariais, cujo conhecimento é obrigatório por todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores do Grupo.

Estas medidas devem estar de acordo com o posto de trabalho desempenhado e as regulamentações e costumes locais dos países em que opera.

## 11 Minimização e controlo do impacto ambiental

A Gonvarri Steel Services promove a adoção por parte de todos os seus trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores de uma atitude cuidadosa e ativa na gestão, controlo e minimização do impacto ambiental das nossas atividades.

A gestão do Grupo considera estratégico o respeito pelo meio ambiente no decurso das nossas atividades de produção, ao longo do ciclo de vida do produto, promovendo um respeito ativo pelo ambiente por parte de todos os seus trabalhadores.

As nossas instalações estão equipadas com sistemas de gestão eficazes que garantem o cumprimento da legislação e uma melhoria contínua da gestão ambiental, permitindo a unificação de práticas ambientais em todas as empresas do Grupo. Da mesma forma, o nosso compromisso consiste em adaptar e usar as melhores tecnologias disponíveis nas nossas instalações e incluir preocupações ambientais na conceção e implementação de todas as nossas operações.

Desenvolvemos periodicamente programas de formação para todos os nossos trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores para consciencializar sobre estas questões. Estes cursos também são especialmente dirigidos aos trabalhadores que são responsáveis pela gestão de instalações e pessoal que trabalha com clientes e fornecedores.

O nosso trabalho está orientado para a otimização do consumo de recursos naturais e energéticos, minimização dos resíduos gerados, juntamente com a sua reciclagem, reutilização e redução, e controlo de derrames e de emissões poluentes.

O Grupo espera que, desta forma, os seus trabalhadores trabalhem ativamente para a redução do impacto ambiental no decorrer das suas atividades, vendo isto como um meio para alcançar a melhor proteção possível do nosso ambiente natural. Os trabalhadores devem estar familiarizados e cumprir com a legislação e regulamentação ambiental aplicável à sua área específica de operação e com aquilo que foi estabelecido na Política Ambiental.

## III. NORMAS DE CONDUTA

### 12 Proteção de dados, gestão da informação e de ativos

A Gonvarri Steel Services coloca os seus ativos à disposição dos seus trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores. Estes devem ser cuidados e não utilizados para outros fins. Além disso, a política do Grupo é manter a privacidade das informações e proteger os dados.

#### I Ativos

Todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores devem fazer um uso adequado e apropriado dos equipamentos, instalações e recursos colocados à sua disposição para o desempenho das suas atividades e funções, não os utilizando para qualquer outro fim e protegendo-os contra danos, perda ou roubo.

Estes não podem apropriar-se indevidamente dos ativos do Grupo ou fazer qualquer tipo de alienação ou cobrança sem a devida autorização.

#### II Privacidade e Gestão da Informação

O Grupo estabeleceu os mecanismos necessários para a manutenção da privacidade das informações e a proteção dos dados dos seus trabalhadores, fornecedores, clientes, instituições públicas, parceiros comerciais e colaboradores, bem como a gestão e cuidado adequado da documentação de acordo com o seu nível de relevância.

Todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores devem seguir as instruções estabelecidas para a criação, tratamento, arquivo e destruição da documentação relacionada com a sua atividade de trabalho.

Do mesmo modo, não devem revelar e devem manter todas as informações adquiridas no decurso do seu trabalho de forma confidencial. Se, devido à sua função dentro da organização, forem obrigados a partilhar informações com terceiros, devem assegurar-se que obtêm um acordo de confidencialidade assinado. Em caso de dúvida, deve-se procurar o esclarecimento necessário através do Canal de Ética.

#### III Uso de dispositivos eletrónicos

Os trabalhadores realizarão um uso adequado dos dispositivos eletrónicos (computadores, telemóveis, smartphones, tablets, etc.) que a empresa lhes forneça. Os dispositivos eletrónicos podem ser examinados se for considerado necessário, sempre em conformidade com as leis e regulamentos locais sobre este assunto.

Só é permitido o uso de um perfil profissional no que se refere à internet. Não deve ser utilizado para fins pessoais. O uso da internet com intenções ilegais, inapropriadas ou obscenas é expressamente proibido. Além disso, deve-se ter especial cuidado com o uso de qualquer informação obtida da internet se esta for restringida por leis que protejam os direitos de propriedade intelectual ou industrial e, em particular, em casos relativos a programas informáticos descarregados da internet. No caso em que qualquer incidente relacionado com questões de segurança seja detetado, um relatório de incidente será aberto usando a aplicação HelpDesk.

O Grupo estabelece e coloca procedimentos normativos de segurança da informação à disposição de todos os seus trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores que são independentes do formato e da plataforma da informação (impresso, escrito, eletrónico, vídeo, áudio, etc.). As políticas aplicáveis relativas à categorização e ao tratamento da informação, bem como os procedimentos e normas de segurança aplicáveis são acessíveis através da intranet corporativa.

## III. NORMAS DE CONDUTA

### 13 Comunicação Externa

O Grupo considera a sua imagem e reputação como um dos seus ativos mais valiosos para preservar a confiança dos seus acionistas, clientes, profissionais, fornecedores, autoridades e dos seus próprios trabalhadores.

Todos os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores devem ter bastante cuidado ao transmitir informações sobre o Grupo fora da empresa, independentemente dos meios utilizados (comunicados de imprensa, entrevistas com a comunicação social, comentários em sites de redes sociais, etc.).

Mensagens ou declarações que possam danificar a imagem ou a reputação do Grupo não podem ser emitidas (por exemplo, em notas escritas em manuscritos ou em e-mails), nem as pessoas estão autorizadas a expressar opiniões pessoais em nome do Grupo que possam ser contrárias aos Valores do Grupo estabelecidos no Código de Ética e Conduta.

Quando qualquer uma das sociedades que fazem parte do Grupo se encontre envolvida numa intervenção externa de qualquer tipo cuja publicação possa ter repercussões importantes nos meios de comunicação, seja pelo seu conteúdo ou devido à sensibilidade do assunto em questão, tal deve ser comunicado através do Canal de Ética antes da sua divulgação para revisão e aprovação.

### 14 Veracidade das informações financeiras

A informação financeira do Grupo reflete com precisão a realidade da sua situação económica, financeira e patrimonial, de acordo com os princípios e padrões contabilísticos nacionais e internacionais, bem como os seguintes princípios específicos:

- **Veracidade:** tem que ser um reflexo fiel da realidade de cada empresa e do Grupo.
- **Integridade:** tem que refletir a situação económica na sua totalidade, ou seja, tem que ser integral, completa e sem exclusões que possam gerar informações financeiras viciadas ou parciais.
- **Homogeneidade:** tem que ser elaborada, preparada e transmitida seguindo os mesmos critérios em todas as empresas do Grupo.
- **Autorização:** tem que ser previamente autorizada e formada nas políticas e princípios financeiros do Grupo.

Ninguém está autorizado a ocultar ou distribuir registos ou relatórios contabilísticos do Grupo; todas as comunicações de informações económicas, financeiras e patrimoniais têm que ser realizadas pelos órgãos do Grupo e com as modalidades estabelecidas por estes.

### III. NORMAS DE CONDUTA

## 15 Prevenção de branqueamento de capitais

A fim de prevenir e evitar o branqueamento de capitais ou o financiamento do terrorismo, os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores do Grupo devem prestar especial atenção aos pagamentos em dinheiro que são incomuns devido à natureza da transação, aos pagamentos efetuados por cheques ao portador ou aqueles efetuados noutras moedas do que as previamente acordadas.

Nas operações ou atividades em que exista um risco de branqueamento de capitais, o Grupo tem a obrigação de adotar medidas de conformidade com base na identificação do cliente e colaborar com as autoridades competentes.

Em qualquer caso, os regulamentos internos do Grupo têm que ser seguidos e é expressamente proibido fazer ou receber pagamentos de mais de dois mil e quinhentos euros (2.500 €) em dinheiro sob quaisquer circunstâncias.

Se houver qualquer operação suspeita e possa existir o risco de branqueamento de capitais, esta tem que ser comunicada através do Canal de Ética para se tomarem as medidas adequadas.

## 16 Combate contra o suborno e a corrupção

Suborno ou corrupção não são tolerados pelo Grupo. As práticas de corrupção são inaceitáveis e não se devem receber ou efetuar subornos ou outros pagamentos injustificados a terceiros.

Nem o pedido nem a aceitação de presentes ou atividades de entretenimento são tolerados, além dos limites estabelecidos nas "Regras de Comportamento relativas a Incentivos, Presentes ou Convites" do Grupo.

Em caso de dúvida, devem transferir a questão através do Canal de Ética para o Comité de Conformidade.

Se houver qualquer operação suspeita e possa haver o risco de corrupção ou suborno, tal tem que ser comunicado através do Canal de Ética para se adotarem as medidas adequadas.



# IV MONITORIZAÇÃO E CONTROLO

---

1. Divulgação, comunicação e monitorização
2. Comité de conformidade
3. Canal de Ética (comunicação e denúncia)
4. Sistema Disciplinar

**DRIVE INTRANET 4.0**  
Descubra e utilize de forma interativa o Código de Ética e Conduta.



## IV. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO

### 1 Divulgação, comunicação e monitorização

Os trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores do Grupo têm o dever de conhecer e aceitar expressamente todo o conteúdo do Código e, em particular, os princípios e regras de conduta estabelecidos no mesmo. A formação obrigatória também será ministrada para garantir o conhecimento completo do Código.

Qualquer trabalhador, diretor, gestor e colaborador do Grupo, qualquer cliente, fornecedor ou qualquer pessoa em geral, pode denunciar as supostas violações do Código detetadas em qualquer uma das empresas do Grupo ou no grupo como um todo.

Nesse sentido, o Grupo disponibilizará os procedimentos e mecanismos necessários através do Canal de Ética, o que permitirá comunicar de forma anónima qualquer violação dos princípios que constam neste Código e sem receio de represálias.

O Canal de Denúncia incluído no Canal de Ética é configurado como um mecanismo para receber e gerir queixas através de aplicação informática, telefone, e-mail ou correio postal, o que será gerido pelo Comité de Conformidade, responsável pela gestão principal de denúncias ou queixas recebidas.

O procedimento de gestão de queixas irá garantir o anonimato em todas as suas fases e a não retaliação.



## IV. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO

### 2 Comité de conformidade

O Comité de Conformidade é um órgão consultivo interno responsável por promover os valores e regras de conduta do Grupo, bem como por monitorizar, comunicar, divulgar e supervisionar o Código.

O Comité de Conformidade também é responsável pelo Canal de Ética, gerindo e resolvendo dúvidas, questões e queixas recebidas através do Canal.

Como parte do seu compromisso para com a transparência, o Comité mantém um registo estatístico das suas atividades e fornece respostas a pedidos de informações internos e externos. É emitido um relatório anual que detalha o nível de uso do Canal por trabalhadores, diretores, gestores e colaboradores, embora este não inclua informações sensíveis ou confidenciais.

No que diz respeito à resolução de conflitos, o Comité de Conformidade atua de forma objetiva e imparcial, orientado pelo princípio da presunção de inocência, para que o Grupo possa tomar as medidas necessárias. Da mesma forma, atua para garantir que aqueles trabalhadores ou terceiros que tenham comunicado em boa-fé qualquer comportamento presumido que não seja conforme aos princípios que constam no Código serão protegidos contra qualquer tipo de retaliação.

O “Estatuto do Comité de Conformidade” define e rege as funções e normas do Comité de Conformidade.

As principais responsabilidades do Comité de Conformidade são:

- Atualizar, melhorar e alterar o Código de Ética e Conduta.
- Gerir os Riscos do Modelo de Conformidade.
- Realizar um plano anual de controlo, supervisão e avaliação do Modelo, monitorizando a eficácia das medidas de controlo implementadas.
- Supervisionar, controlar e avaliar o funcionamento geral do Modelo de Conformidade Normativa.
- Garantir a boa gestão e operacionalidade dos mecanismos de denúncia de violações, conformidade e dúvidas no Grupo Gonvarri Steel Services (Canal de Ética).
- Apoiar o processo de tomada de decisão no caso de potenciais operações de não conformidade.
- Assegurar que todas as pessoas da Empresa são devidamente avisadas dos controlos implementados no Grupo e que fazem parte do Modelo de Conformidade que lhes é aplicável, bem como de qualquer alteração ou atualização dos mesmos, e garantir que todos os responsáveis pelos controlos sejam avisados da lista de controlos que estão sob a sua responsabilidade.
- Garantir uma formação e divulgação adequadas à organização como um todo no que se refere à relevância e importância da estratégia de conformidade e do Modelo de Conformidade da Gonvarri Steel Services na cultura empresarial do Grupo.
- Promover atividades de formação de conformidade regulamentar em coordenação com as outras áreas envolvidas.
- Gerir e manter os mecanismos de denúncia criados entre as diferentes áreas envolvidas no Modelo.
- Corrigir os desvios detetados no cumprimento do Código, para liderar pelo exemplo e promover a consistência na interpretação e aplicação do Código em todo o mundo dentro do Grupo.
- Informar regularmente (ou extraordinariamente) o Diretor Executivo das áreas de risco que poderiam afetar a Empresa, dos resultados da avaliação do Modelo e dos controlos e planos de ações que foram levados a cabo.
- Informar o Presidente, o Conselho de Administração e os Comités Executivos do Conselho sobre as principais questões de conformidade através de relatórios regulares (ou extraordinários).

### A ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Comité de Conformidade é um órgão independente investido de poderes de iniciativa e controlo, legalmente constituído para monitorizar a eficácia do sistema de conformidade do controlo interno do Grupo.

O Comité receberá recursos suficientes para desempenhar as suas funções de forma independente, apoiado pelo Departamento de Auditoria Interna.

O Conselho de Administração é responsável pela configuração do Comité de Conformidade procurando, em todos os casos, garantir a composição mais adequada para garantir a representatividade adequada e as operações efetivas do Comité.

O Comité de Conformidade será composto por um mínimo de quatro membros.

O Comité de Conformidade será formado por um membro do Departamento de Auditoria, um membro do Departamento Financeiro, um membro do Departamento de RH e um membro do Departamento Jurídico, todos os quais são diretamente nomeados pelo Conselho de Administração da GSS.

Consoante os casos específicos, o Comité poderá receber recursos adicionais, ou poderá solicitar apoio técnico ou jurídico ou colaboração de outro departamento ou, quando necessário, assessores externos.

## IV. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO

### 3 Canal de Ética (comunicação e denúncia)

A melhor maneira de preservar a confiança é que, em qualquer situação em que as pessoas tenham suspeitas legítimas de que as condutas de não conformidade tenham ocorrido, saibam que têm um ambiente seguro, confidencial e favorável no qual podem expressar as suas preocupações sem medo de represálias.

O utilizador do Canal de Ética deve abordar o Comité de Conformidade através do Canal de Ética para o informar de qualquer situação inadequada ou má prática, questão ou dúvida que deve ser levada à sua atenção.

Se um utilizador acreditar sinceramente que uma das situações descritas no Código ocorreu ou possa ocorrer, ser-lhe-á solicitado que coloque essas informações claramente e que forneça todas as provas do caso. Visto que é muito mais difícil, e às vezes impossível, investigar as suspeitas comunicadas de forma anónima, todos os utilizadores serão convidados, em boa-fé, a identificarem-se para iniciar a investigação da queixa que será mantida no anonimato, garantindo a sua confidencialidade ao longo de todo o processo.

Contudo, é possível que possa ser solicitado ao utilizador que forneça informações adicionais posteriormente, embora não seja necessário participar diretamente no processo de investigação.

O processo assegurará o anonimato, segurança e confidencialidade do utilizador durante todas as fases da investigação da queixa, bem como a não retaliação.

No entanto, não se pode dar qualquer garantia de total anonimato, pois poderá ser possível que sejam necessários testemunhos em quaisquer processos internos ou externos decorrentes.

O utilizador que expressou as suas preocupações não será responsabilizado pela sua expressão nem por não as ter expresso anteriormente quando for o caso que a pessoa tenha uma convicção legítima de que existe uma situação inadequada do tipo anteriormente mencionado. No entanto, quaisquer acusações expressas de forma maliciosa ou que careçam de fundamentos serão consideradas uma infração grave ou muito grave de conduta, a que poderá conduzir a uma ação disciplinar.

O Comité de Conformidade recebe através do Canal de Ética comunicações sobre:

- Incumprimentos do Código de Ética e Conduta;
- Consultas sobre qualquer questão relacionada com os valores do Código e a Ética do Grupo.
- Incidentes que precisam de ser informados e pedidos de aprovação relativos aos mesmos, quando necessário.
- Incumprimento de quaisquer regulamentos internos ou externos resultantes
- Incumprimento de qualquer uma das políticas e protocolos de desenvolvimento do Modelo de conformidade no Grupo Gonvarri Steel Services.
- Detecção de possíveis atividades criminosas ou fraudulentas.

O Canal de Ética tem diferentes formas de comunicação acessíveis aos trabalhadores em todos os níveis e a terceiros. Através destes canais será possível reportar qualquer consulta, denúncia ou incidente. Estes canais são: aplicação informática, e-mail ([ethicschannel@gonvarri.com](mailto:ethicschannel@gonvarri.com)), correio postal ou telefone.

Estes canais estarão disponíveis a qualquer trabalhador ou terceiro e serão divulgados e transmitidos de forma eficaz e permanente para garantir que se encontram acessíveis e transparentes a qualquer pessoa que os queira utilizar.

Os detalhes relativos ao uso e operação do Canal de Ética, conteúdo mínimo das queixas e tratamento das informações comunicadas ou qualquer outra informação relevante serão desenvolvidos pelo documento "Regulamento Interno do Canal de Ética", a fim de assegurar a sua correta divulgação, acessibilidade e conhecimento a qualquer potencial utilizador.

Espera-se que aqueles que acedam a estes canais de comunicação tenham avaliado, de forma prévia e cuidadosa, a importância dos assuntos que desejam apresentar.



## IV. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO

### 4 Sistema Disciplinar

O Grupo poderá aplicar as medidas legais ou disciplinares consideradas adequadas nos termos da legislação em vigor, que serão impostas em caso de violação deste Código ou de qualquer uma das políticas e protocolos incluídos no Modelo de Conformidade do Grupo Gonvarri Steel Services.

Será considerado comportamento inadequado e, portanto, sujeito ao sistema disciplinar, não apenas o ato da pessoa que viola diretamente o Código, mas também o comportamento daqueles que colaborem nessa conduta por ação ou omissão.

Nenhum trabalhador será penalizado sem antes lhe ser dada a oportunidade de apresentar quaisquer alegações que considerar apropriadas.

A violação ou infração deste Código que constitua uma violação do regulamento laboral será sancionada de acordo com os regulamentos em vigor.



# V CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

O Grupo realizará auditorias periódicas aos centros de trabalho com o objetivo de monitorizar e medir a comunicação, difusão e cumprimento do Código.

Anualmente, a equipa de auditoria e o plano de auditoria serão atualizados e definidos com o objetivo de verificar os seguintes aspetos:

- Os níveis de consciência e sensibilidade quanto à importância do Código de Ética e Conduta.
- Registos de comunicação a TODOS os trabalhadores, diretores e gestores, independentemente do nível ou categoria.
- Entrega do Código e a formação a novas incorporações.
- A disponibilidade do Código, no idioma correspondente, em áreas acessíveis a todas as pessoas nos centros de produção.
- A disponibilidade do Código via intranet e a página da internet da empresa no idioma correspondente.
- A facilidade de acesso ao Canal de Ética.

Os resultados dessas auditorias, em conjunto com os registos correspondentes às queixas recebidas e os relatórios de acompanhamento das queixas recebidas pelo Comité de Conformidade, demonstrarão o nível de implementação e cumprimento do presente Código de Ética e Conduta.

# VI APROVAÇÃO E VALIDADE

## ATUALIZAÇÃO E VALIDADE

O presente Código de Ética e Conduta entrou em vigor a 25 de setembro de 2017 e é válido enquanto o Conselho de Administração não aprovar uma atualização, revisão ou revogação do mesmo.

Este Código será revisto e atualizado com a periodicidade definida pelo Comité de Conformidade.

## APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

Este Código foi aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo Gonvarri Steel Services a 25 de setembro de 2017 e entrou em vigor na mesma data. A partir da data de entrada em vigor, as disposições anteriores sobre o mesmo conteúdo são revogadas.

### CURSO ONLINE

Conheça o Código de Ética e Conduta através do curso online que encontrará na APP Gonvarri.



# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

## CURSO ONLINE

Conheça o Código de Ética e Conduta através do curso online que encontrará na APP Gonvarri.



## DRIVE INTRANET 4.0

Descubra e utilize de forma interativa o Código de Ética e Conduta.



Descarregue em  
FORMATO PDF o Código  
de Ética e Conduta

[www.gonvarri.com/codigodeetica](http://www.gonvarri.com/codigodeetica)



**Gonvarri**  
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N

28053 Madrid, ESPAÑA

T. +34 913 791 900

[info@gonvarri.com](mailto:info@gonvarri.com)



[leadingthechange.com](http://leadingthechange.com)  
[gonvarri.com](http://gonvarri.com)