



## Código de Ética Gerdau

Indicando la dirección segura para sus decisiones.



**GERDAU**





# **Código de Ética Gerdau**

Indicando la dirección segura  
para sus decisiones.

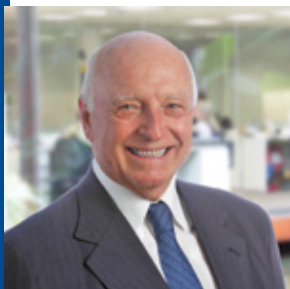
## 7 CARTA DEL PRESIDENTE

La Ética siempre ha sido un valor fuerte para nuestra Empresa y viene sustentando nuestras acciones en estos más de 100 años de existencia. Estoy muy orgulloso de nuestra historia de integridad y voy a seguir trabajando fuerte para que este valor permanezca vivo y constante en el presente y en el futuro.

La integridad, la coherencia y la seriedad resumen la conducta de Gerdau en los negocios y están expresadas en el Código de Ética. Este documento refuerza los compromisos de la Empresa y su actuación responsable con relación a los diferentes públicos: clientes, accionistas, colaboradores y comunidades. También representa, de forma clara y transparente, las conductas esperadas de todos nosotros, colaboradores de Gerdau.

Este documento se aplica a todos los equipos de todas las unidades de Gerdau. Él nos ayuda a actuar con responsabilidad, refuerza cuestiones jurídicas relevantes y recoge conductas éticas indispensables para una empresa de clase mundial como la nuestra. Es de máxima importancia que todas las actitudes de la Empresa y de nuestros colaboradores sean coherentes con el contenido de este Código.

Tengamos presente que la ética es fundamental para la existencia de Gerdau en el corto y largo plazo y para la construcción de una trayectoria de éxito con base en el respeto a los públicos con los que interactuamos.



***“Integridad tal vez sea la palabra más importante para destacar en este momento – la que mejor expresa nuestro comportamiento. En el pasado nunca la hemos dejado de lado y, en el futuro, nunca la dejaremos. Es ella la que sustenta nuestra posición.”***

Jorge Gerdau Johannpeter, 2001, cuando Gerdau cumplió 100 años de existencia

Nuestro Código de Ética está basado en el respeto al ser humano, al medio ambiente y a nuestros valores:

Tener la preferencia del **CLIENTE**  
**SEGURIDAD** de las personas por encima de todo  
**PERSONAS** respetadas, comprometidas y realizadas  
**EXCELENCIA** con **SENCILLEZ**  
Enfoque en **RESULTADOS**  
**INTEGRIDAD** con todos los públicos  
**SOSTENIBILIDAD** económica, social y ambiental

Al actuar de acuerdo con las directrices de este Código, estaremos actuando de acuerdo con los valores de nuestra empresa.

Estoy seguro de la dedicación total de todos nuestros colaboradores para la adhesión y la práctica de este Código de Ética. Así, estaremos honrando la historia de nuestra Empresa y fortaleciendo hoy y siempre los valores que sustentan y orientan nuestro comportamiento.

Cordialmente,



**André B. Gerdau Johannpeter**  
Diretor Presidente y CEO



## **7** SUMARIO

**INTRODUCCIÓN** \_\_\_\_\_ 09

**TOMANDO DECISIONES ETICAS** \_\_\_\_\_ 09

### **TENER LA PREFERENCIA DEL CLIENTE**

▪ Relación honesta con clientes \_\_\_\_\_ 11

### **SEGURIDAD DE LAS PERSONAS POR ENCIMA DE TODO**

▪ Salud y seguridad \_\_\_\_\_ 13

### **PERSONAS RESPETADAS, COMPROMETIDAS Y REALIZADAS**

▪ Ambiente de trabajo respetuoso \_\_\_\_\_ 16

▪ Trato justo e igualdad en el empleo \_\_\_\_\_ 18

▪ Privacidad de datos personales \_\_\_\_\_ 19

**EXCELENCIA CON SENCILLEZ** \_\_\_\_\_ 21

### **ENFOQUE EN RESULTADOS**

▪ Cuidado y uso adecuado de bienes y recursos de la empresa \_\_\_\_\_ 23

▪ Actividades políticas y asociativas sin fines lucrativos \_\_\_\_\_ 25

▪ Protegiendo informaciones confidenciales de la empresa \_\_\_\_\_ 26

## INTEGRIDAD CON TODOS LOS PÚBLICOS

▪ Relación honesta con terceros	29
1. Proveedores	29
2. Competidores	31
▪ Competencia leal y antitrust	31
▪ Negociación con información privilegiada	32
▪ Precisión de los registros de la empresa	34
▪ Conflictos de intereses	35
▪ Pagos indebidos y la relación con gobiernos	37
▪ Regalos y entretenimiento	39

## SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL

▪ Condiciones humanas de trabajo	43
▪ Transparencia	44
▪ Sostenibilidad ambiental	44
▪ Conformidad con leyes e reglamentos	45

## REPORTANDO PREOCUPACIONES Y CANAL DE ÉTICA

47

## COMPLIANCE

49

## GLOSARIO

50





## ➤ INTRODUCCIÓN

Este Código de Ética reúne las principales orientaciones éticas para la conducción de nuestros negocios. Es aplicable a los colaboradores de todas las operaciones, incluso de las empresas subsidiarias. Esperamos que nuestros líderes y colaboradores actúen según el texto y los principios de este Código.

## ➤ TOMANDO DECISIONES ÉTICAS

Antes de decidir si una conducta o actividad es apropiada,

1. verifique si es contraria a la legislación;
2. verifique si es contraria a este Código, la Política, Directriz o Práctica de Gerdau;
3. verifique si es incongruente con los valores de la Empresa;

Si la respuesta a cualquiera de las preguntas arriba es positiva, el comportamiento o actividad en cuestión es inadecuado.

Además, pregúntese si usted estaría orgulloso de informar a sus amigos y su familia sobre su actitud o de verla publicada en los periódicos. Las respuestas negativas indican que hay problemas.

**Siempre que tenga una duda, pregunte.**



## ➤ TENER LA PREFERENCIA DEL CLIENTE

Los clientes son la razón de la existencia de Gerdau y tener su preferencia es objetivo de todos nosotros. No se puede conquistar clientes sin adoptar una postura ética en todos los momentos de esa relación.

Se espera de la Empresa y de los colaboradores:

### ▪ RELACIÓN HONESTA CON CLIENTES

La honestidad y la transparencia son esenciales en el trato con los clientes. Tenemos que ofrecer nuestros productos de forma honesta. Los colaboradores jamás pueden ofrecer o promocionar algo que saben que no podrá ser cumplido.

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

➤ Su Gestor

➤ Canal de Ética



## ➤ SEGURIDAD DE LAS PERSONAS POR ENCIMA DE TODO


Queremos tener un ambiente de trabajo en el que todos los colaboradores se sientan seguros para trabajar. La salud y la seguridad son temas de la mayor relevancia para Gerdau. Ese es el motivo por el cual adoptamos una política que declara que la vida y la integridad de las personas son prioritarias en relación con cualquier otro objetivo.

Usted debe ayudar a Gerdau a vivir con ese Valor, actuando de la siguiente manera:

### ▪ SALUD Y SEGURIDAD

La salud y la seguridad son **responsabilidad de todos**. Mientras la Empresa invierte en equipos, recursos, desarrollo de estándares y entrenamientos, los colaboradores deben cumplir todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos relacionados con el tema.

Además, los colaboradores deben demostrar un **compromiso personal con relación a la seguridad**. Relatar situaciones inseguras que hayan identificado y buscar su solución con perseverancia son ejemplos de ese compromiso. Los líderes deben tratar las preocupaciones de seguridad seriamente, resolviendo los problemas con conciencia adecuada de prioridad.

 **Identifiqué en este momento una situación insegura en mi área. ¿Esta es una cuestión que debe ser reportada al Canal de Ética?**

Si la situación representa riesgo para los colaboradores y requiere asistencia inmediata, No. Las situaciones inseguras que pongan en riesgo la vida o la integridad de los colaboradores son situaciones urgentes y, por este motivo, deben recibir atención inmediata. Su Gestor, así como el equipo de Salud y Seguridad del trabajo, son los recursos más próximos al hecho y cuentan con las condiciones de hacer algo inmediatamente para evitar accidentes. Recorra al superior de su Gestor, si es necesario.

**Para más informaciones, consulte nuestra Política integrada – Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.**

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Departamento de Salud y Seguridad del Trabajo

 Canal de Ética



## ➤ PERSONAS RESPETADAS, COMPROMETIDAS Y REALIZADAS

El respeto es indispensable por y para los que integran nuestro ambiente de trabajo y con quienes interactuamos, en cualquier situación. El compromiso es identificarse con la empresa, es encarar los objetivos de la empresa como si fuesen los propios. La realización es estar satisfecho con el trabajo y con la empresa, es querer realizar, emprender, y tener actitud positiva. Las actitudes que ayudan a Gerdau a vivir este valor son:

## ▪ AMBIENTE DE TRABAJO RESPETUOSO

Cada uno de nosotros debe tratar al otro con **respeto y dignidad**. Queremos que nuestro ambiente de trabajo esté libre de cualquier tipo de abuso o acoso, sea moral, sexual o discriminatorio.

### **El acoso moral puede tomar las siguientes formas:**

- Ofensas verbales;
- Trato humillante; o
- Amenazas.



### **¿Qué es el acoso sexual?**

El acoso sexual se define como una actitud de naturaleza sexual no deseada por el otro, petición de favores sexuales, exposición de material inapropiado o cualquier otra conducta inapropiada, verbal o física, de naturaleza sexual, en el ambiente de trabajo.





**Un chiste inapropiado está circulando en mi departamento. Hace referencia a mi raza de una manera negativa. ¿Esa conducta puede ser considerada discriminatoria?**

Sí, la conducta puede ser considerada discriminatoria y generar un ambiente de trabajo hostil, aunque sus compañeros no hayan tenido la intención de ofenderle. Los colaboradores deben evitar chistes, apodosos o cualquier referencia ofensiva con relación a:

- Raza
- Sexo
- Lugar de origen
- Color
- Religión
- Deficiencia
- Edad
- Estado civil
- Orientación sexual

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 [Su Gestor](#)

 [RR.HH. Local](#)

 [Canal de Ética](#)

Para casos de falta de respeto en el ambiente de trabajo, algunas legislaciones determinan instancias específicas donde deben ser tratados, como comités locales, que también podrán ser consultados.

## ▪ TRATO JUSTO E IGUALDAD EN EL EMPLEO

Gerdau busca ofrecer un ambiente de trabajo donde todos los colaboradores sean tratados de manera justa y **sin discriminación**.

Las decisiones sobre la contratación, promoción, despido, transferencia, compensación y entrenamiento deben ser tomadas con base en criterios relacionados con el trabajo, como, por ejemplo, formación, experiencia, habilidades, desempeño, valores y liderazgo. La raza, el color, la religión, el sexo, la edad, el estado civil, la orientación sexual, el lugar de origen, las discapacidades físicas u otras de similar naturaleza, no deben influenciar las decisiones de carrera.

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 RR.HH. Local

 Canal de Ética

## ▪ PRIVACIDAD DE DATOS PERSONALES

Respetamos la privacidad de nuestros colaboradores. Por eso, Gerdau solamente requiere, obtiene y usa informaciones personales mientras sean necesarias para la eficiente gestión de los negocios, de conformidad con las leyes y reglamentos sobre la materia.

La legislación, en ese aspecto, puede variar bastante de un país a otro. Así que es importante que todos los colaboradores que trabajan con informaciones personales sean conscientes de las exigencias legales aplicables a su trabajo.

La Empresa debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar la protección de las informaciones personales. Los colaboradores que acceden a informaciones personales de otros solamente pueden hacer uso de ellas cuando sea necesario para temas o asuntos relacionados con la empresa.

Todos tenemos la obligación de garantizar la **confidencialidad** de las informaciones personales.



**Trabajo en RR.HH. y recibí la llamada de un banco solicitando el teléfono personal y la dirección personal de uno de nuestros colaboradores. ¿Puedo entregar la información?**

No, usted no puede entregar la información ni confirmar informaciones que el Banco ya posea. Esos son datos personales que pertenecen a cada colaborador, no es su responsabilidad pasarlos a terceros.

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

Su Gestor

RR.HH. Local

Canal de Ética



## **➤ EXCELENCIA CON SENCILLEZ**

La búsqueda de la eficiencia máxima es un objetivo de Gerdau y un compromiso de todos los colaboradores. Queremos volvernos cada vez mejores en lo que hacemos. Sin embargo, no podemos perder de vista la simplicidad, que nos ayuda a buscar la eficiencia y evitar pérdidas de tiempo innecesarias.



## ➤ ENFOQUE EN RESULTADOS

Gerdau considera el crecimiento y la rentabilidad como una necesidad vital para su supervivencia y para el progreso de la sociedad como un todo. Al buscar buenos resultados, Gerdau mantiene y fortalece la capacidad de generar empleos, cumplir compromisos, reinvertir y adaptarse a los avances tecnológicos, además de atender las necesidades económicas y sociales de la población y la circulación de la riqueza.

La búsqueda de los resultados, por lo tanto, es un objetivo de todos nosotros y pasa por centrarse en las actividades profesionales y en la preservación del patrimonio de Gerdau. Contribuya para que alcancemos este Valor, adoptando las siguientes actitudes:

### ▪ CUIDADO Y USO ADECUADO DE BIENES Y RECURSOS DE LA EMPRESA

El cuidado y el uso adecuado de la propiedad de Gerdau contribuyen para la búsqueda de productividad, resultados y perpetuidad de los negocios.

Los colaboradores deben **proteger** los bienes y recursos de la Empresa con la misma diligencia que aplican a su patrimonio personal. Es importante hacer un **uso adecuado** de los mismos, es decir, usarlos para los propósitos del negocio.

Los bienes y recursos de la Empresa deben ser protegidos frente a una eventual pérdida, daño, hurto y uso inadecuado o ilegal.

### **Ejemplos de bienes que son de propiedad o responsabilidad de Gerdau:**


- Instalaciones, equipos y sus piezas;
- Computadoras / Ordenadores y programas de computadora / Ordenador;
- Acceso a internet;
- Correo electrónico;
- Teléfonos, fijos o móviles;
- Fotocopiadoras;
- Material de trabajo y otros suministros;
- Vehículos;
- Propiedad intelectual, como el nombre y la marca.

Los colaboradores deben poner especial atención al utilizar los recursos de TI ofrecidos por la Empresa, tales como el correo electrónico y el acceso al internet. Está prohibida la transmisión o acceso a contenido impropio - aquel que atenta contra la política de Gerdau o la legislación.

### **Ejemplos de contenido impropio incluyen:**

- Pornografía y obscenidades;
- Actividades contra el patrimonio público o de terceros;
- Discriminación;
- Terrorismo;
- Venta de productos no relacionados con el negocio;
- Cadenas;
- Propaganda política o partidaria;
- Juegos.



 **¿Puedo usar la computadora, el correo electrónico y el acceso a internet para buscar algo que no está relacionado con el trabajo?**

El uso personal está permitido, siempre que sea ocasional y limitado. El uso privado nunca puede afectar su productividad en el trabajo. Acceder a la página web del banco, consultar resultados de exámenes o buscar el teléfono de un médico son ejemplos de uso personal permitido, mientras que participar en juegos o acceder a pornografía son ejemplos de conductas prohibidas.

**Para mayores informaciones sobre el uso apropiado de los recursos de TI, consulte la Directriz Corporativa para Seguridad de la Información.**

## ▪ ACTIVIDADES POLÍTICAS, COMUNITARIAS Y ASOCIATIVAS

Gerdau respeta el derecho de los colaboradores a participar en actividades políticas, comunitarias, asociativas (incluso laborales) y otras no directamente relacionadas con el trabajo. Sin embargo, a menos que Gerdau las apoye o las autorice, se deberán mantener en el ámbito personal y no laboral.

Eso significa que las horas de trabajo, así como los recursos de la Empresa (incluyendo el correo electrónico), no deben ser usados para tal finalidad, ni deben involucrarse el nombre, la marca o cualquier otro bien propiedad de Gerdau.

Los recursos de Gerdau no podrán ser utilizados para donaciones o contribuciones a candidatos o partidos políticos sin la aprobación de la Empresa. Para mayores informaciones sobre este tema, contacte al responsable de Relaciones Institucionales.

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

➤ Su Gestor

➤ RR.HH. Local

➤ Canal de Ética

## ▪ PROTEGIENDO INFORMACIONES CONFIDENCIALES DE LA EMPRESA

La información es un activo importante para Gerdau. La divulgación indebida de informaciones, aunque sea por descuido, puede poner a la Empresa en desventaja, causando pérdidas financieras o daño a su imagen.

Los colaboradores deben tratar todas las informaciones que no sean públicas de manera confidencial. Eso significa **proteger la información del acceso o divulgación indebida.**

La divulgación de información confidencial o de propiedad de Gerdau solamente puede ocurrir con la **autorización** previa de la Empresa.

### **Las formas de proteger las informaciones confidenciales incluyen:**

- No discutir negocios en público;
- Usar contraseña para acceder a archivos;
- No compartir contraseñas de acceso a sistemas;
- Guardar documentos en archivos bloqueados;
- Destruir documentos antes de tirarlos a la basura.

Este deber se tiene que mantener aún después de haberse terminado la relación de trabajo.

**Para mayores informaciones sobre cómo proteger informaciones confidenciales, consulte la Directriz Corporativa para Seguridad de la Información.**



**Estaba listo para tirar a la basura algunos archivos de mi departamento cuando me dijeron que podrían contener información confidencial. ¿Qué tipo de información es considerada confidencial, para que pueda destruirla antes de tirarla a la basura?**

Información confidencial es aquella que puede causar perjuicios a la Empresa si es divulgada indebidamente. Algunos ejemplos de información confidencial son:

- Precios;
- Planes de inversión y expansión;
- Resultado de los negocios;
- Información personal de los colaboradores;
- Políticas y prácticas de gestión de los negocios;
- Proyectos importantes, como adquisiciones;
- Registro de nuevas marcas y patentes;
- Informaciones de empresas con las cuales hacemos negocios ;
- Datos de producción.

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Canal de Ética



## ➤ INTEGRIDAD CON TODOS LOS PÚBLICOS

Ser una empresa íntegra es hacer negocios de manera honesta. Hacer lo que es correcto. Es respetar la legislación. Las prácticas relacionadas abajo traducen la actitud de integridad que Gerdau espera:

### ▪ RELACIÓN HONESTA CON TERCEROS

Gerdau cree que tener una relación honesta con proveedores, competidores y demás terceros es esencial para su existencia y éxito. Debemos tratar a todas las partes con las cuales nos relacionamos con la misma integridad y honestidad con las que esperamos ser tratados.

#### 1. PROVEEDORES

Es fundamental que nuestra relación con los proveedores esté basada en la integridad. Algunas áreas de esta relación, como la **selección de proveedores**, requieren un cuidado especial. Necesidad, precio, calidad, experiencia, reputación, así como términos y condiciones, deben ser los únicos factores que determinen la elección de los proveedores. Los colaboradores nunca deben negociar con proveedores a cambio de ventajas personales o en beneficio de alguien que no sea la propia Gerdau. Observe las secciones CONFLICTOS DE INTERESES, REGALOS Y ENTRETENIMIENTO.

**Un amigo tiene una empresa de servicio de mantenimiento de TI que va a participar en nuestro próximo proceso para contratación de ese tipo de servicio. A mí me gustaría ayudarlo y pensé en informarle del coste de nuestro contrato actual, para que él prepare una propuesta dentro de lo que estamos acostumbrados y dispuestos a pagar. ¿Hay algo equivocado en eso?**

Sí, esa actitud es equivocada. Usted no puede darle informaciones a un participante y, como consecuencia, favorecerlo con relación a los demás. Acuérdesse que el principal punto en la contratación de proveedores es la igualdad y justicia del proceso. Además, al pasar la información, usted probablemente estaría incumpliendo una cláusula del contrato que firmamos con el proveedor actual, por la cual nos comprometemos a mantener la confidencialidad de las informaciones del negocio. Tampoco cabe, una vez terminado el proceso de oferta de precios, informar a los perdedores sobre el precio acordado con el ganador.

**Soy responsable de la compra de una de nuestras principales materias primas y tengo una buena relación con nuestro proveedor. Mi hijo necesita trabajar y pensé en pedirle un empleo a este proveedor. ¿Hay algún problema con eso?**

Sí, la concesión de un empleo, por parte del proveedor, puede generar la expectativa de retribución. En otras palabras, usted podrá sentirse en la obligación de beneficiar a este proveedor en el futuro, favoreciéndolo en una negociación profesional.

Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:

 Su Gestor

 Canal de Ética

## 2. COMPETIDORES

Competir de manera justa con los competidores es más que evitar conductas anticompetitivas. Nuestros colaboradores deben respetar el trabajo de nuestros competidores, no haciendo, por ejemplo, afirmaciones que saben que son engañosas sobre sus productos y servicios.

### ▪ COMPETENCIA LEAL Y ANTITRUST

Creemos que todos se benefician de un mercado libre, justo y abierto. Además, preservar la competencia entre competidores y prohibir restricciones indebidas al comercio son el objetivo de muchas legislaciones alrededor del mundo, muchas de ellas aplicables a Gerdau.

Los colaboradores no deben participar de **conductas anticompetitivas**, debiendo evitar incluso las conductas que **parezcan** constituir violaciones legales. Las penas por violaciones a la legislación de competencia son severas, y pueden imponerse a la Empresa y a los colaboradores involucrados.

Un Colaborador con actividades relacionadas con la área comercial (como ventas y marketing), que tenga contactos comerciales en el sector o que participe de reuniones en asociaciones comerciales o industriales (entre otros ambientes en que conviva con integrantes de nuestra rama de actuación), debe ser consciente de las obligaciones que provienen de la legislación de competencia.

### Son ejemplos de violaciones antitrust:

- Acuerdo de precios;
- División de clientes y mercados;
- Rechazo de ventas.

**Yo trabajo en el área de ventas y participé en una feria de construcción civil, donde me encontré con un conocido que trabaja para un competidor. Él mencionó que la competencia entre nuestras empresas es muy agresiva y que lo mejor para todos sería si nosotros acordásemos qué clientes atendería cada empresa. Él me pidió que pensase en el asunto. Voy a encontrarme nuevamente con él y necesito saber cómo proceder.**

Esa práctica se llama división de clientes y nunca debe ser discutida, y mucho menos ejercida. Es una acción injusta que priva a los clientes de la posibilidad de escoger precios y empresas. Esta conducta debe ser reportada a su Gestor inmediatamente y al Jurídico/Compliance.

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Departamento Jurídico

 Canal de Ética

### ▪ NEGOCIACIÓN CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Gerdau abarca diversas empresas, en varios países, y algunas de esas empresas poseen acciones que son negociadas en bolsas de valores. Respetamos la legislación y reglamentos aplicables a todos los mercados en



los que actuamos. Por eso, nuestros colaboradores necesitan estar orientados sobre algunas obligaciones relacionadas con la negociación de acciones.

Los colaboradores de la Empresa tienen estrictamente **prohibido negociar** acciones cuando tengan **informaciones privilegiadas** que aún no hayan sido divulgadas públicamente. Tampoco debemos pasar esas informaciones a terceros que puedan usar este conocimiento para negociar acciones (una práctica conocida como **"tipping"**).

Información privilegiada es toda información no pública sobre el negocio de Gerdau que, si es divulgada, puede influenciar las decisiones de un inversionista sobre comprar o vender acciones de Gerdau.

Además de las obligaciones anteriores, Gerdau establece **"períodos de prohibición de negociación"** durante los cuales los colaboradores que tienen acceso a tales informaciones relevantes tienen prohibido negociar con acciones de la Empresa. Preste atención a los avisos sobre estos períodos.



**Estamos negociando un contrato con un gran cliente que, si se firma, va a provocar una valorización en las acciones de esa empresa. ¿Puedo comprar acciones de ese cliente?**

Si el negocio aún no fue divulgado públicamente, usted no puede comprar las acciones. Eso sería negociar con base en información privilegiada y una manera de perjudicar el mercado y a los demás inversionistas, que no saben de esa negociación. No debemos negociar con base en informaciones que no sean públicas de clientes y proveedores, a las que tuvimos acceso durante el curso de nuestras negociaciones.

### Ejemplos de informaciones privilegiadas:

- Resultados o informaciones financieras no anunciados;
- Fusiones y Adquisiciones;
- Productos no anunciados;
- Contrato relevante de abastecimiento o suministro;
- Planes y estrategias, incluyendo inversiones.

Tenga en cuenta que la legislación sobre el mercado de capitales puede variar de acuerdo con el país. Asegúrese de verificar las políticas y la legislación local antes de negociar con acciones.

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Departamento Jurídico

 Canal de Ética

## ▪ PRECISIÓN DE LOS REGISTROS DE LA EMPRESA

Los registros de calidad permiten a la Empresa tomar decisiones conscientes, así como cumplir con sus obligaciones legales. También ayudan a la Empresa a mantener su reputación de integridad ante el gobierno y los demás públicos.

Todas las transacciones deben estar reflejadas con **exactitud** en los registros de la Empresa, en el tiempo correcto. Los registros deben ser completos, precisos y fiables, así como soportados por documentación apropiada. Bajo ninguna circunstancia se admiten activos e ingresos no registrados.

Todos nosotros somos responsables de garantizar la calidad de los registros. Eso refuerza nuestra política de adoptar buenas prácticas contables, financieras y de auditoría.



¿Esta sección se aplica en mi caso, teniendo en cuenta que no trabajo en finanzas ni en contabilidad?

Sí. Los registros de ventas, facturas, control de horas trabajadas, informes de gastos y de viajes, evaluaciones de desempeño, etc., son todos registros de la Empresa que deben ser mantenidos con exactitud.

Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:



Su Gestor



Canal de Ética

## ▪ CONFLICTOS DE INTERESES

Es importante prevenir los conflictos de intereses y, al mismo tiempo, respetar los asuntos personales de nuestros colaboradores.

Un potencial conflicto de intereses surge cuando nos involucramos, directa o indirectamente, en situaciones que puedan **influnciar** o parezcan influenciar nuestras decisiones profesionales.

### **Son ejemplos de situaciones de conflictos de intereses:**

- Usted contrata un proveedor de Gerdau para un servicio particular y esta relación le impide tomar decisiones imparciales como profesional de la Empresa;
- Usted tiene otro empleo que afecta su desempeño en Gerdau o implica el uso de recursos de la Empresa;
- Usted practica actividades externas que involucran informaciones o conocimientos de Gerdau que no deben ser revelados;
- Usted tiene una inversión financiera personal con un cliente, proveedor, competidor u otra empresa relacionada, y su posición en Gerdau le permite favorecerlo y, de esta manera, influenciar el desempeño de esas empresas.



**Voy a hacer una fiesta de cumpleaños y quiero contratar al proveedor que atiende a Gerdau en las fiestas de fin de año. ¿Hay alguna restricción con relación a esto?**

Habrá restricción si las condiciones ofrecidas en la contratación particular pueden generar al proveedor una expectativa de favorecimiento (retribución) en negociaciones futuras con Gerdau. Si usted tiene dudas, converse con su Gestor sobre eso.



**Además de la actividad que realizo en Gerdau, soy profesor en una facultad. ¿Hay algún problema?**

Eso no es un problema, siempre que usted no transmita informaciones confidenciales de Gerdau a través de sus clases. Además, esa actividad no puede comprometer su productividad en la Empresa, y usted tampoco puede utilizar los recursos de Gerdau para realizar esa actividad. Es decir, usted no puede usar su tiempo en la Empresa para preparar sus clases ni tampoco, por ejemplo, las impresoras y papeles de Gerdau para imprimir material didáctico. Informe a su Gestor sobre esto.



**Uno de nuestros principales proveedores es una empresa de capital abierto de la cual yo tengo algunas acciones. ¿Estoy en situación de conflicto de intereses?**

Generalmente la participación en empresas de capital abierto a través de la bolsa de valores no constituye un conflicto de intereses. Usted estaría en una posición de conflicto solamente si tuviese poder de decisión en una negociación capaz de influenciar los resultados de ese proveedor y el precio de sus acciones. Si usted tiene dudas, converse con su Gestor sobre esto.

**El grado de parentesco o relación afectiva con colaboradores y proveedores / clientes pueden, en algunas circunstancias, generar un conflicto de intereses o ser contrarios a las políticas de la empresa. Para mayores informaciones sobre esos temas, consulte al RR.HH. local.**

Si surge una situación de conflicto, los colaboradores deben comunicarla, **preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 RR.HH Local

 Canal de Ética

## ▪ PAGOS/BENEFICIOS INDEBIDOS Y RELACIÓN CON GOBIERNOS

La corrupción perjudica a la sociedad de diferentes maneras, causando daños en las áreas política, económica y social.

Está estrictamente prohibido usar recursos o bienes de la Empresa para conceder beneficios, realizar **pagos** o cualquier transferencia de valor (como donaciones), **ilegales o indebidos** a clientes, representantes del gobierno u otros terceros. Pagos/Beneficios ilegales o indebidos son aquellos realizados

con el objetivo de obtener, indebidamente, una acción del gobierno, la realización de un contrato o cualquier otro beneficio comercial.

Esta prohibición se aplica a los pagos/beneficios directos e indirectos (hechos a través de terceros) y busca evitar el pago de sobornos, el cobro indebido de dinero o cualquier otro tipo de beneficio a cambio de una ventaja indebida.

**Un pago ilegal o indebido puede destruir la imagen de la Empresa, además de generar responsabilidad civil y hasta criminal para Gerdau y los colaboradores involucrados. Algunas leyes sobre corrupción tienen definiciones muy amplias sobre soborno. Es posible que un individuo sea procesado por una práctica que no estaba consciente constituir una violación legal. De esta manera, los colaboradores deben tener mucho cuidado con esas cuestiones, solicitando orientación al Jurídico/Compliance siempre que sea necesario.**



**Supé que un consultor externo que presta servicios a Gerdau está realizando pagos ilegales para facilitar la relación con las autoridades locales. Recientemente él solicitó un aumento de su comisión sin justificación y sospecho que usará este valor para obtener licencias ambientales indebidamente. ¿Qué debo hacer?**

Usted debe relatar su sospecha a su Gestor o al Canal de Ética. El hecho de ser un tercero el que está actuando de forma equivocada no excluye la responsabilidad de Gerdau y de algunos de sus colaboradores, que podrán ser involucrados en procesos judiciales. El soborno nunca es aceptable. Acuérdesse que Gerdau prohíbe los pagos indebidos en todos los negocios, en cualquier país, con gobiernos o con el sector privado.

**? Estamos instalando una nueva unidad de negocios en el exterior. Un representante del gobierno local dice que su hermano está desempleado y da a entender que si lo contratamos, él expedirá todas las autorizaciones que necesitamos. ¿Eso es una forma de corrupción?**

Aunque la ventaja directamente solicitada no sea dinero, esta sí es una forma de corrupción. La actividad pública de autorizar una operación estaría siendo influenciada de manera indebida por un beneficio particular. Usted no debe aceptar ese tipo de insinuación y debe informar de la situación a su Gestor, inmediatamente.

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Departamento Jurídico

 Canal de Ética

## ▪ REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Las relaciones sólidas con proveedores son esenciales para cualquier empresa. Los regalos y entretenimiento son cortesías que ayudan a fortalecer esas relaciones – en algunas culturas más que en otras.

En general, Gerdau permite dar y recibir regalos y entretenimiento, siempre y cuando sean apropiados, es decir, no generen en la persona que los recibe un sentimiento o deber de hacer algo a cambio. En otras palabras, no deben generar tendencia de favorecimiento como forma de retribución.

Los regalos y entretenimientos inapropiados pueden causar consecuencias negativas para la Empresa como, por ejemplo, influenciar (o la simple apariencia de influenciar) indebidamente decisiones de negocio, o generar un conflicto de intereses.

**Políticas y prácticas relativas a regalos pueden variar de acuerdo con el país. Verifique la política sobre ese asunto en su localidad, antes de recibir u ofrecer regalos y entretenimiento.**

Entretenimiento incluye fiestas, entradas para eventos deportivos y culturales, viajes, hospedajes, etc.



### ¿Cómo sabré si un regalo es apropiado o no?

Generalmente, regalos apropiados son aquellos de valores moderados, que normalmente contienen la marca corporativa y son distribuidos de forma general a todos los públicos. Material de oficina, como mouse pads, calendarios, agendas y bolígrafos, siempre que no sean costosos, son considerados apropiados. Adicionalmente, productos consumibles como canastas / cestas de comida, cajas de chocolates / bombones, bebidas – siempre que sean de valor moderado – también son considerados adecuados.

Al recibir la oferta de un regalo o entretenimiento inapropiado, usted debe:

- Demostrar aprecio por la actitud de la persona/empresa que hizo la oferta, explicar la política de Gerdau y diplomáticamente declinar el regalo. Si no se siente cómodo haciéndolo,
- Discuta con su gestor cuál es la mejor actitud.



En algunas situaciones, puede ser difícil determinar si un regalo o entretenimiento es apropiado o no, así como decidir qué hacer al recibir una oferta inadecuada. Es por eso que, siempre que el regalo o entretenimiento no sea claramente apropiado y, por lo tanto, sea visto como capaz de influenciar decisiones profesionales, se espera que los Colaboradores informen sobre estas ofertas a sus Gestores. Su Gestor lo ayudará a determinar el mejor camino a seguir.

**¡ATENCIÓN! Ofrecer regalos y entretenimiento a agentes del gobierno puede traer serias consecuencias adversas a la Empresa. Por favor, consulte la sección PAGOS INDEBIDOS Y RELACIÓN CON GOBIERNOS.**



**Soy responsable de la adquisición de vehículos para la Empresa. Solicito cotizaciones de precios a diferentes concesionarios y decido a quién comprar. Uno de los concesionarios que está participando en el proceso actual me ofreció un descuento sustancial en la compra de un automóvil para mi uso particular. ¿Puedo aceptarlo?**

Considerando que usted decide si la Empresa comprará automóviles de ese concesionario, usted no debe aceptar el descuento. Al aceptar, usted podría estar creando la expectativa de que favorecería al concesionario en el proceso. Acuérdesse que la oferta no debe comprometer sus decisiones profesionales (ni tampoco crear la apariencia de compromiso).

**Para obtener ayuda sobre estos temas, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 RR.HH. Local

 Canal de Ética



## ➤ SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL

Gerdau está comprometida con ser una empresa responsable. Eso significa considerar los intereses de todos los públicos, promoviendo la sostenibilidad en todas sus dimensiones: económica, social y ambiental.

En el ámbito de la responsabilidad social, Gerdau posee una larga tradición, apoyando los intereses de las comunidades de maneras diversas. La responsabilidad social es parte de la cultura de la Empresa y, para nuestra satisfacción, involucra a muchos de nuestros colaboradores.

Queremos tener resultados sostenibles a largo plazo; queremos que nuestro éxito sea con base en prácticas honestas de negocio. Contribuya con nuestra búsqueda por la sostenibilidad, respetando lo que sigue:

### ▪ CONDICIONES HUMANAS DE TRABAJO

Gerdau, como una empresa de clase mundial, respeta los **derechos fundamentales**. Esa es una de las maneras en la que contribuimos para tener un mundo más justo.

Las condiciones de trabajo inhumanas y degradantes no son aceptadas, así como tampoco se aceptan las violaciones de los derechos fundamentales, tales como el trabajo infantil y el trabajo forzado/esclavo.

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

➤ Su Gestor

➤ Canal de Ética

## ▪ TRANSPARENCIA

Gerdau se compromete a divulgar las informaciones de la Empresa en tiempo apropiado, de manera **completa, precisa y clara**, en todas las comunicaciones e informes que son sometidos a los órganos públicos.

Todos los involucrados en la preparación de estas informaciones tienen la responsabilidad de garantizar la **veracidad**, así como la conformidad con la legislación y los controles internos sobre el tema.

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Canal de Ética

## ▪ SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

El compromiso de la Empresa, en lo que se refiere al medio ambiente, es cumplir las **exigencias legales**, así como promover el **desarrollo sostenible**. Esto se alcanza a través de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, que comprende inversiones en equipos, investigación, entrenamiento, políticas y procedimientos. No obstante, éste no es un compromiso solamente de la Empresa. Los colaboradores deben cumplir los estándares internos, y reportar a los gestores sospechas de cualquier irregularidad en esta área.

**Para mayores informaciones sobre ese tema, consulte la Política Integrada – Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.**

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte, preferentemente en este orden, a:**

 Su Gestor

 Departamento de Medio Ambiente

 Canal de Ética

## ▪ CONFORMIDAD CON LEYES Y REGLAMENTOS

Gerdau busca cumplir todas las leyes, reglas y reglamentos aplicables a sus negocios.

Todos nosotros debemos **conocer** el reglamento aplicable a las actividades profesionales que ejercemos (incluyendo políticas y directrices internas) y actuar de acuerdo con ellas.

Algunas veces las obligaciones legales pueden no ser claras y es normal el surgimiento de dudas. En esas situaciones, así como en casos de sospecha de posibilidad de incumplimiento, los colaboradores deben buscar orientación.

**Para obtener ayuda sobre este tema, consulte a:**

 Su Gestor

 Departamento Jurídico

 Canal de Ética



## REPORTANDO PREOCUPACIONES

Es importante que Gerdau conozca las dudas y posibles violaciones relacionadas con este Código, para que pueda orientar y corregir los posibles incumplimientos. Ese es el motivo por el cual se espera que los colaboradores traten sus preocupaciones internamente.

Generalmente, su **Gestor** está en la mejor situación para ayudarle con relación a las preocupaciones éticas. Por eso, debe Usted acudir a él en primer lugar.

Sin embargo, esa no es la única alternativa. Considere también contactar el nivel superior de su Gestor. Para cuestiones relacionadas con el ambiente de trabajo, por ejemplo, busque al RR.HH. de su unidad.

Si usted no se siente cómodo haciéndolo o ya lo hizo, pero el asunto aún le preocupa, **acceda al Canal de Ética**.

Brasil, España y Latinoamérica

 **Canal de Ética**

Intranet Gerdau o extensión 1901

Norteamérica

 **Ethics Helpline**

1-800-732-7116

El Canal de Ética es una herramienta confidencial y está disponible las 24 horas del día, durante todo el año. El contacto puede ser anónimo y se realizan todos los esfuerzos para garantizar la confidencialidad de las dudas o denuncias transmitidas a través del Canal de Ética.

Es importante indicar que la Empresa no tolerará las represalias y buscará, de todas las formas posibles, prevenir este tipo de conducta.

**El Comité de Auditoría/Consejo Fiscal también recibe incidentes de ética, especialmente aquellos relacionados con fraudes y controles contables y de auditoría.**

**Para enviar su preocupación al Consejo Fiscal de Gerdau, envíe una descripción detallada de los hechos a Av. Farrapos, 1811. Porto Alegre – RS. Brasil. CEP 90220-005.**





## ➤ COMPLIANCE

**Este Código es de cumplimiento obligatorio.** Por eso es importante que todos sepan que las conductas contrarias a él pueden llevar a la aplicación de medidas disciplinarias, que incluyen la terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades legales aplicables.

Este Código no agota todas las posibles cuestiones éticas relacionadas con el trabajo y, por eso, no restringe a Gerdau en la aplicación de medidas disciplinarias, que estarán siempre orientadas por el sentido común y la legislación aplicable.

En la aplicación de medidas disciplinarias será observada, siempre, la legislación local.

## GLOSARIO

**Antitrust:** prácticas anticompetitivas que perjudican el mercado y, en última instancia, al consumidor.

**Actividad asociativa:** manifestaciones ligadas a los sindicatos, ONGs (Organizaciones no gubernamentales) y otras asociaciones.

**Actividad política:** participación en campañas electorales, actividades político-partidarias, etc.

**Colaboradores:** el término abarca consejeros, directores, empleados, aprendices y demás personas que trabajan en Gerdau.

**Compliance:** significa actuar de conformidad con las orientaciones, políticas, reglamentos y leyes locales e internacionales. En Gerdau, también es un macroproceso de soporte ligado al Vicepresidente Jurídico, cuya función es prevenir incumplimientos de la legislación.

**Empresas subsidiarias:** empresas controladas por Gerdau.

**Experiencia:** especialización, conocimiento específico.

**Otros terceros:** consultores, comunidad, prensa, accionistas, entidades de clase y cualquier otra persona o entidad que no sea parte de Gerdau.



