



Gestamp

Código de Conduta

Gestamp 

i Introdução	3
ii Âmbito de aplicação	4
iii Visão e Princípios Corporativos	5
iv Normas de conduta	6
Segurança e Saúde	6
Meio ambiente	6
Colaboradores	7
Parceiros comerciais	8
Administrações públicas e comunidades	10
Gestão da informação	11
Proteção de ativos	12
v Gestão de incumprimentos	13
vi Interpretação, seguimento e difusão	14
vii Entrada em vigor	15

Introdução

Os processos de globalização, como o realizado pela Gestamp (de agora em diante, designado Gestamp ou Grupo), caracterizado pelo seu rápido crescimento e dispersão geográfica, implicam a necessidade de integrar culturas muito diferentes sob uma única cultura corporativa. Deste modo, é importante transmitir a todos os colaboradores o conjunto de princípios e normas que definem a cultura organizativa da Gestamp.

Neste sentido, o Código de Conduta, que compila a nossa Visão, Princípios Corporativos e Normas de Conduta, transforma-se no eixo central do nosso compromisso com a integridade e torna-se numa referência para todos os que tenham dúvidas acerca do que se espera que seja feito numa determinada situação.

O Código de Conduta não oferece informação exaustiva, dado que não pode ser composto por um resumo das leis, regulamentos ou requisitos cujo cumprimento é exigido pela Gestamp aos seus colaboradores. O Grupo, e cada empresa do Grupo em particular, conta com uma série de normas, instruções e procedimentos adicionais destinados a aplicação mais detalhada dos princípios compilados neste Código, e é da responsabilidade de cada colaborador o seu conhecimento e cumprimento.

Com o objetivo de dar resposta e resolver incumprimentos, questões e comunicações, dúvidas de interpretação, assim como a adequação das normas específicas que são criadas no âmbito do Código de Conduta, foi criado o Comité de Ética.

A composição, as responsabilidades e as funções específicas do Comité de Ética serão alvo de desenvolvimento em normas específicas que complementam este Código.



Âmbito de aplicação



Este Código de Conduta será aplicado em todos os âmbitos organizativos e afeta todos os colaboradores ligados contratualmente às sociedades do Grupo ou a qualquer uma das filiais em que a Gestamp detenha a condição de parceiro maioritário.

Da mesma forma, nas sociedades em que a Gestamp participe com uma posição minoritária, será proposta aos órgãos de direção correspondentes a aprovação de um Código de Conduta com conteúdo idêntico ou semelhante ao da Gestamp.

Cada Direção de Divisão da Gestamp poderá estabelecer e desenvolver normas de ação específicas no seu âmbito de responsabilidade, desde que as mesmas sejam consistentes e coerentes com a Visão, Princípios Corporativos e Normas de Conduta estabelecidas neste Código de Conduta. Estas normas serão consultadas, antes da sua implementação, pelo Comité de Ética, o qual deverá pronunciar-se sobre a sua adequação.

O Código de Conduta e qualquer modificação ao mesmo, ainda que esta seja exigida pela legislação nacional de algum dos países em que a Gestamp desenvolve a sua atividade, irá requerer a aprovação do Conselho de Administração.



Visão e Princípios Corporativos

A nossa Visão é: «Ser o fornecedor da indústria automóvel mais reconhecido pela sua capacidade de adaptar os negócios com vista à criação de valor acrescentado para o cliente, mantendo um desenvolvimento económico e social sustentável».

Fundamentamos as nossas ações em 4 princípios básicos, que denominamos de «Princípios Corporativos».

1. O cliente como centro do negócio.

A base do nosso negócio assenta na criação e manutenção de uma carteira de clientes através do desenvolvimento e do fornecimento de produtos que ofereçam um elevado valor em termos de inovação, preço, qualidade, segurança e impacto ambiental.

Devemos ser capazes de estar na linha da frente na oferta das melhores soluções para que o negócio de cada um dos nossos clientes prospere, o que exige que disponhamos de um profundo conhecimento das suas necessidades a curto, médio e longo prazo.

Construir relações sólidas, honestas e duradouras com os clientes, é o que é realmente nos distingue.

2. A inovação como via de progresso.

A inovação permite-nos consolidar a liderança do Grupo e proporcionar novas alternativas de produtos e de processos que confirmam valor aos clientes e eficiência à nossa gestão interna. O nosso objetivo é estarmos na vanguarda da inovação no nosso setor.

Queremos ser inovadores e conseguirmos que os clientes percebam o valor diferencial que a Gestamp lhes proporciona.

3. A sustentabilidade para garantir a permanência no tempo.

Temos vocação de crescimento e de permanência. A solidez financeira, a rentabilidade, a prudência na gestão do risco e o respeito pelos diversos ambientes envolventes em que operamos são as melhores garantias para assegurar o nosso futuro.

Ganhar a confiança dos nossos acionistas e parceiros empresariais, cumprir as leis dos países onde operamos, expressar apoio aos direitos humanos fundamentais e dar importância à saúde, à segurança e ao meio ambiente.

4. As pessoas como artífices do sucesso.

O talento, a motivação e a capacidade das pessoas para trabalhar em equipa constituem um ativo essencial para o sucesso da Gestamp.

Promover o desenvolvimento humano e profissional dos colaboradores, induzindo, dessa forma, a obtenção dos restantes objetivos empresariais.



iv Normas de conduta

Segurança e Saúde

Comprometemo-nos em oferecer aos nossos colaboradores, e aos das outras empresas que trabalhem nas nossas instalações, um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Consideramos que a segurança e a saúde não implicam apenas a existência de instalações e equipamentos em boas condições, mas implicam, igualmente, pessoas empenhadas nisso, que respeitem as normas e privilegiem a prevenção a qualquer outra opção.

Assim, todos os colaboradores da Gestamp:

- Devem conhecer e cumprir as normas, instruções e procedimentos de segurança e saúde vigentes no seu posto de trabalho;
- Devem assegurar-se de que, antes de iniciar um trabalho, todos os colaboradores a seu cargo dispõem da formação e da informação necessárias, assim como da qualificação relevante. Este controlo inclui tanto as pessoas da nossa empresa, como o pessoal de empresas externas;
- No âmbito da sua responsabilidade e de acordo com as políticas do Grupo e do seu centro de trabalho, devem esforçar-se por melhorar as condições de segurança e saúde e por aplicar uma gestão eficiente dos riscos laborais.

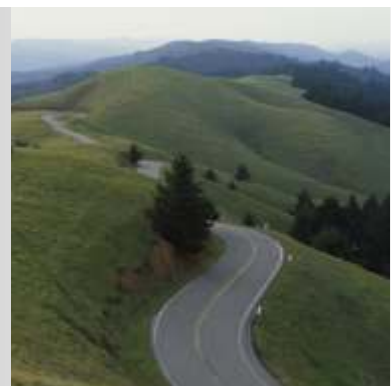
Meio ambiente

Queremos minimizar o impacto ambiental da nossa atividade. Para isso, em cada centro, dispomos de sistemas de gestão ambiental que asseguram o cumprimento da legislação e a melhoria contínua nos processos.

Comprometemo-nos a adaptar e utilizar as melhores técnicas disponíveis para as nossas instalações, assim como a incluir o meio ambiente nas operações de desenho das mesmas.

Todos os colaboradores devem:

- Conhecer e cumprir as normas, instruções e procedimentos sobre o Meio ambiente vigentes no seu local de trabalho;
- No âmbito da sua responsabilidade e de acordo com as políticas do Grupo e do seu centro de trabalho, esforçarem-se por melhorar as condições das instalações de um ponto de vista ambiental e por fazerem uma gestão eficiente dos aspetos ambientais.



Colaboradores

Ambiente de trabalho respeitador e tratamento justo

Todos os colaboradores têm o direito a serem tratados de forma justa e respeitadora. A Gestamp tem como objetivo criar um ambiente de trabalho em que imperem a confiança e o respeito mútuo.

Manteremos uma política de seleção rigorosa e objetiva, considerando exclusivamente os méritos académicos, pessoais e profissionais dos candidatos e as necessidades do Grupo.

A Gestamp promove a formação dos seus colaboradores. Os programas de formação garantem a igualdade de oportunidades e de desenvolvimento da carreira profissional e contribuem ativamente para a obtenção dos objetivos do Grupo. Da mesma forma, a promoção é fundamentada no mérito, na capacidade e no desempenho dos indivíduos.

Em concordância com o anteriormente apresentado, comprometemo-nos expressamente a não discriminar ninguém devido a questões de raça, religião, género, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género, estado civil ou incapacidade.

Esforçamo-nos por colaborar com os sindicatos e restantes organizações que os nossos colaboradores escolham de forma coletiva para os representar dentro do âmbito legal correspondente.

Conseguir que no ambiente de trabalho impere a confiança e o respeito depende, em grande medida, da atitude e do comportamento dos colaboradores; por isso, é importante que:

- Nunca se comporte de uma forma que possa ser qualificada como ofensiva, intimidatória, maliciosa ou insultante. Por motivo algum aceitamos atitudes de superioridade ou de prepotência no tratamento dos subordinados;

- Deve prestar especial atenção à motivação e ao desenvolvimento profissional dos colaboradores a seu cargo, comprometendo-se a propiciar-lhes oportunidades de desenvolvimento com base no mérito e na sua contribuição profissional. Para isso, entre outros aspetos, manterá a empregabilidade dos seus colaboradores, promoverá a sua formação e aprendizagem, reconhecerá os seus esforços de forma específica e avaliará objetivamente os seus feitos;

- Nunca deve permitir que questões relativas, por exemplo, a raça, religião, género, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género, estado civil ou incapacidade tenham qualquer influência sobre as suas decisões;

- Aproveite a formação recebida e atualize os seus conhecimentos técnicos e de gestão.

Limitações e incompatibilidades

A Gestamp respeita a privacidade dos colaboradores e, portanto, não tem interesse nas atividades realizadas fora do âmbito laboral. Contudo, pode acontecer que determinadas atividades possam afetar potencialmente a lealdade, a objetividade e a dedicação de um colaborador para com o Grupo.

Por este motivo:

- Não poderá desempenhar cargos, funções ou representação em empresas concorrentes, empresas



fornecedoras de bens e serviços ou em sociedades que detenham alguma forma de domínio ou controle em empresas da concorrência;

- Deve consultar previamente a Direção de Recursos Humanos da sua empresa acerca da aceitação de qualquer cargo, designação ou nomeação externas à Gestamp e que possam condicionar a sua independência e dedicação profissional. A Direção de Recursos Humanos, se o considerar conveniente, remeterá a sua questão ao Comité de Ética.

Conflitos de interesse

Considera-se que existe um conflito de interesses nas situações em que entrem em colisão os interesses pessoais de um colaborador e os interesses gerais da Gestamp. Existirá interesse pessoal do colaborador quando o assunto em questão o afetar diretamente ou o afetar indiretamente por meio de pessoas a ele ligadas.

São consideradas pessoas ligadas ao colaborador: o cônjuge ou pessoas com relação semelhante de afetividade, os ascendentes, descendentes e irmãos do colaborador ou do cônjuge (ou pessoa com relação semelhante de afetividade) e os cônjuges dos ascendentes, descendentes e irmãos do colaborador.

Para evitar possíveis conflitos de interesse, os colaboradores:

- Devem comunicar os possíveis conflitos de interesse à Direção de Recursos Humanos da sua empresa, a qual irá gerir a situação, podendo ainda consultar o Comité de Ética, se o considerar conveniente;

- Não poderão realizar, em caso algum, operações nem atividades que presumam ou possam presumir um conflito de interesses, exceto após autorização prévia da Direção de Recursos Humanos da sua empresa. Deve abster-se de realizar qualquer ação a respeito da situação em causa até que a referida Direção responda à sua questão.

Privacidade e confidencialidade

A Gestamp compromete-se a respeitar a confidencialidade dos dados pessoais dos colaboradores. O acesso aos dados pessoais encontra-se limitado ao pessoal da empresa determinado, o qual está devidamente autorizado.

Do mesmo modo:

- As pessoas com acesso aos dados pessoais dos colaboradores só devem utilizá-los com o objetivo pelo qual os tenham solicitado e durante a sua utilização devem ser cumpridas as mais rigorosas normas de confidencialidade;

- Não deve fornecer os dados pessoais de colaboradores a nenhuma pessoa, tanto pertencente à Gestamp como de fora, a menos que esteja devidamente autorizada, no caso de ser interna, ou caso se trate de alguma autoridade ou organismo legalmente autorizado para solicitar essa informação (juízes, inspetores do trabalho, etc.).



Parceiros comerciais

Concorrência leal

Em todos os países existem disposições aplicáveis destinadas a evitar a concorrência desleal. Geralmente, as leis sobre práticas restritivas da concorrência são muito complexas e o seu incumprimento pode acarretar graves sanções para a Gestamp.

Por esta razão:

- Deve evitar qualquer medida que esteja dirigida para uma limitação ilícita da concorrência e que infrinja as disposições legais. Em particular, não deverá realizar: pactos secretos sobre preços ou condições de venda com concorrentes, pactos secretos sobre a renúncia à concorrência, apresentação de ofertas simuladas e divisão de clientes ou outros critérios de segmentação;
- No caso de ter questões ou dúvidas sobre se está a incorrer em concorrência desleal na implementação de qualquer medida, deve consultar o departamento jurídico acerca da mesma.

Exigência e aceitação de ofertas e atenções

A troca de ofertas e de atenções é uma mostra de boa vontade nas relações comerciais, mas algumas ofertas podem ser consideradas como subornos e poderiam manchar a reputação da Gestamp e, inclusivamente, infringir o âmbito legal vigente.

Por conseguinte:

- Se no seu posto de trabalho tem de selecionar fornecedores ou colaborar com eles deve avaliá-los de acordo com os seus méritos, evitando conflitos de interesse, ofertas e atenções que não sejam apropriadas, ou qualquer outro tipo de favoritismo que possa colocar em perigo o processo de seleção ou de avaliação;
- Em todos os casos, é proibido aceitar doações em dinheiro;
- Só poderão ser aceites ofertas e atenções que correspondam à prática ou costume habitual num determinado país e desde que não influenciem ou possam influenciar nem possam ser interpretados como influência na tomada de decisões. Quando existirem dúvidas sobre o que é aceitável, a oferta deverá ser recusada ou, se necessário, tratada antes com o superior hierárquico imediato;
- Serão fixadas normas mais concretas sobre a exigência e aceitação de privilégios. Deve conhecê-las e cumpri-las, especialmente se no seu posto de trabalho tem relação com fornecedores.

Oferta e concessão de ofertas e atenções

Os nossos clientes apreciam o valor diferencial que a Gestamp lhes oferece, entre outras coisas, devido às relações honestas que tentamos estabelecer e cuidar. Por outro lado, qualquer intenção de influenciar pessoas com poder decisório, através da concessão de ofertas ou de atenções, pode acarretar fortes sanções para a empresa.



É por isso que:

- Deve assegurar-se de que a concessão de um pedido é devida à oferta em si e não a uma concessão de privilégios pessoais (presentes, convites, atividades de entretenimento ou outros serviços);

- Em todos os casos, é proibida a oferta e a concessão de doações em dinheiro;

- Só se poderão oferecer ofertas ou atenções a terceiros (clientes, clientes potenciais, fornecedores, concorrentes, auditores, etc.) quando houver autorização para tal e quando forem cumpridos todos os critérios seguintes: correspondem a costumes e cortesia habitual do país; não forem concedidos como compensação de um tratamento preferencial ou para contornar disposições legais; têm um valor suficientemente limitado; for conhecido o valor da doação, assim como qual é a identidade do recetor e que isso não representa uma situação embaraçosa para a Gestamp, nem para o recetor e não representa uma violação da legislação aplicável;

- Serão estabelecidas normas mais concretas em que serão indicadas quais as pessoas que se encontram autorizadas a oferecer e a conceder presentes ou atenções e quais são os limites que são considerados adequados de acordo com os critérios mencionados no parágrafo anterior. Deve conhecer e cumprir estas normas se no seu posto de trabalho tem relação com terceiros.

Administrações públicas e comunidades

Suborno e corrupção

A maioria dos países onde a Gestamp opera conta com leis que proibem a corrupção e o suborno, inclusivamente se forem cometidos fora das fronteiras do país em questão. Qualquer violação destas leis constitui um delito grave que pode acarretar multas para as empresas e penas de prisão para os indivíduos.

Como consequência:

- Não é permitido a nenhuma pessoa da Gestamp iniciar negociações com qualquer elemento do governo ou partido político para oferecer ou para entregar algum suborno, gratificação, presente ou convite social que favoreça a tomada de decisões em benefício deles mesmos ou do Grupo. Devemos ser extremamente honrados e íntegros em todas as nossas relações com os órgãos de governação.

Compromisso com a comunidade

Na Gestamp estamos comprometidos com o crescimento económico e social das comunidades onde se encontram as nossas empresas, através da criação de fontes de emprego estáveis e da colaboração com os agentes locais nos aspetos em que podemos proporcionar valor.

Incentivamos os nossos colaboradores a participar nas iniciativas de desenvolvimento e nas atividades cívicas da comunidade local.



Desta forma:

- No caso de ser responsável ou no caso de ter capacidade de decisão sobre a seleção e contratação de colaboradores, deve incentivar a contratação de colaboradores qualificados locais;

- Não se deve realizar, em nome da Gestamp, direta ou indiretamente, ações que contenham elementos de vulgaridade, violência e qualquer outro elemento que afete os valores individuais, familiares e da sociedade.

Atividade política

Qualquer colaborador tem o direito de participar, a título individual, em questões políticas, mas a sua participação na política não estará em nada relacionada com a empresa.

A Gestamp não participará em nenhuma atividade política nem fará qualquer tipo de doação económica de carácter político em nenhum país do mundo.

Todos os colaboradores devem ter em conta que:

- A sua participação na política deve ser realizada no seu tempo livre e com os seus recursos próprios;

- Tem sempre de deixar muito claro que as suas opiniões e ações são suas e pessoais e não as da Gestamp;

- Se pensa solicitar ou aceitar um cargo público, informará previamente o seu superior imediato. Os compromissos oficiais não devem afetar o seu trabalho.

Gestão da informação

Veracidade da informação

A recolha e apresentação honesta, precisa e objetiva da informação, tanto financeira como de qualquer outra índole, é vital para a Gestamp.

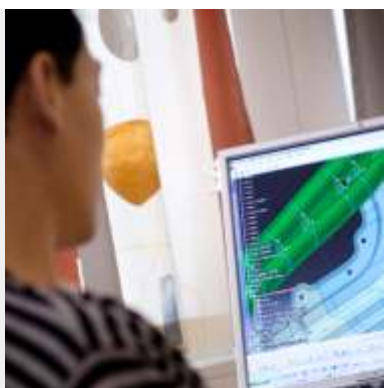
Pelo que:

- Não deve falsificar nenhum tipo de informação, tanto financeira como de qualquer outra índole (por exemplo, segurança, meio ambiente ou resultados qualitativos de qualquer natureza);

- Nunca deve introduzir, de forma deliberada, dados falsos ou que possam induzir em erro um relatório, registo, ficheiro ou reclamação de despesas;

- Não deve contrair obrigações contratuais em nome da Gestamp que ultrapassem a autoridade que lhe tenha sido conferida;

- Deve cooperar inteiramente com os auditores, garantindo a precisão da informação oferecida e, se assim for solicitado, dando-lhes livre acesso às pessoas e à documentação.



Manipulação da informação

A informação técnica, operativa, comercial e financeira da Gestamp é propriedade da empresa, mesmo quanto tiver sido gerada pelo próprio colaborador. Essa informação é considerada confidencial e deve ser salvaguardada.

Como consequência:

- Só pode revelar informação aos colaboradores que sejam designados como destinatários da mesma e através dos canais autorizados pela sua empresa;
- A salvaguarda e preservação dos ficheiros da Gestamp é da responsabilidade de cada um dos colaboradores no âmbito da sua responsabilidade;
- Deve manter confidencialidade profissional dos dados, relatórios, contas, balanços, planos estratégicos e restantes atividades da Gestamp e dos seus colaboradores, que não sejam de carácter público, e cuja divulgação possa afetar os interesses da Gestamp.

Proteção de ativos

É importante garantir que seja feita uma boa utilização e não sejam desperdiçados ativos da Gestamp. Estes ativos incluem bens, tempo, informação confidencial, fundos empresariais e equipas pessoais da empresa.

Comprometemo-nos, igualmente, a respeitar a informação confidencial e a propriedade intelectual dos demais.

Em todas as circunstâncias:

- É da sua responsabilidade individual garantir que os bens da Gestamp, que utiliza ou com os quais entre em contacto durante a realização do seu trabalho, não sejam indevidamente utilizados ou não sejam desperdiçados;
- Deve proteger sempre e deve fazer uma utilização adequada da propriedade intelectual da Gestamp. Não poderá utilizar para fins próprios, de terceiros, nem para obter benefício ou lucro, programas, patentes, sistemas informáticos, manuais, vídeos, cursos, estudos, relatórios, etc., criados, desenvolvidos ou aperfeiçoados na Gestamp;
- Deve manter a mais rigorosa confidencialidade na utilização do conhecimento interno fora do âmbito da Gestamp;
- Não deve infringir, deliberadamente, uma patente em vigor de outra empresa;
- Deve recusar informação confidencial de outras empresas ou organizações e evitar a sua utilização, exceto se tal for feito através de um acordo;
- Enquanto se encontrar no seu local de trabalho espera-se que esteja dedicado ao seu trabalho e não a atividades pessoais.



V Gestão de incumprimentos

Ninguém, independentemente do seu nível ou posição, está autorizado a solicitar ou a incitar algum colaborador a cometer um ato ilegal ou a infringir o estabelecido no Código de Conduta.

Se existirem indícios razoáveis da realização de alguma irregularidade ou de algum ato contra a legalidade ou contra as normas de atuação estabelecidas no Código de Conduta, deverá informar o seu superior hierárquico imediato ou, caso as circunstâncias o aconselhem, o Comité de Ética através dos canais estabelecidos.

A identidade da pessoa que comunique uma ação presumivelmente anómala irá ser considerada informação confidencial. A Gestamp compromete-se a não adotar nenhuma forma de represália, direta ou indireta, contra os colaboradores que tenham comunicado uma ação presumivelmente anómala.

Quando a Direção de Recursos Humanos de uma empresa ou, em caso disso, o Comité de Ética, determinar que um colaborador do Grupo realizou atividades que infringem o estabelecido na lei ou no Código de Conduta, serão aplicadas medidas disciplinares em conformidade com o regime de faltas e sanções previsto no Acordo Coletivo da Sociedade a que pertença ou na legislação laboral aplicável.

Os canais de denúncia, assim como o poder para decidir sobre possíveis incumprimentos do Código de Conduta, serão alvo de desenvolvimento nas normas específicas que complementam este Código.



vi Interpretação, seguimento e difusão



A interpretação deste Código de Conduta para efeitos de questões, pedidos de autorização, informações e emissão de relatórios sobre as diversas alíneas do mesmo será da competência do Comité de Ética.

Serão estabelecidos canais para serem comunicadas as questões e informações às quais se refere o presente documento.

As Direções de Divisão irão promover ativamente a difusão do Código de Conduta, devendo comunicá-lo individualmente a todos os colaboradores do Grupo. Serão, do mesmo modo, responsáveis pela sua implementação duradoura.

O cumprimento das leis e a observância do Código de Conduta deverá ser revista de forma regular em todas as divisões do Grupo.

vii Entrada em vigor



O presente Código de Conduta entrou em vigor em 1 de dezembro de 2011.

Recorde as seguintes regras:

- Saiba quais as normas legais e empresariais que afetam o seu posto de trabalho.
- Cumpra estas normas, sempre.
- Há muitas formas de obter ajuda, o importante é que recorra a uma delas.
- Não hesite em perguntar se não tiver a certeza de qual a solução correta.
- Continue perguntando até conseguir uma resposta satisfatória.

O código pode ser consultado em: www.gestamp.com/codeofconduct