

# CÓDIGO DE ÉTICA



GERDAU METALDOM



GERDAU  
DIACO



RESISTENTES DESDE 1965



# MENSAJE DEL PRESIDENTE EJECUTIVO



Quienes trabajamos en Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, tenemos el privilegio y la responsabilidad de saber que impactamos a diario en la vida de muchas personas, dentro y fuera de las operaciones, en los países que tenemos presencia, y que esta diversidad implica integrar las culturas.

La única manera en la que hemos podido construir este crecimiento es mediante la aplicación de valores éticos, el cumplimiento de las leyes y la generación del sentido de pertenencia en nuestros colaboradores. Por esta razón, queremos seguir trabajando en estos aspectos, para ser un referente en la industria del acero, presentando a los grupos de interés una empresa sólida, cercana, social y ambientalmente responsable, y que se dirija al cumplimiento de su propósito: “Juntos construimos soluciones que transforman”.

Por ello, es de vital importancia que cada uno de nosotros desempeñe su trabajo diario con apertura, simplicidad y siempre con el valor corporativo de ser gente con la gente. Para alcanzar nuestros objetivos como compañía y como personas es necesario contar con un referente ético que oriente las conductas de quienes colaboramos en esta organización.

Este código de ética contiene los elementos necesarios para orientar el comportamiento que esperamos por parte de todos nuestros líderes, colaboradores, proveedores, clientes, de la comunidad y demás públicos de interés. Así mismo, guiará nuestra manera de actuar en el día a día desde cada una de nuestras dependencias y áreas de acción. ¡Hacer lo correcto siempre!

Se requiere todo el apoyo, vehemencia y compromiso para seguir construyendo en nuestra empresa una cultura ética, con la intención de hacer de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo un ejemplo de integridad, legalidad, respeto, confianza y transparencia.

Atentamente,

**Jefferson Marko**  
**Presidente Ejecutivo**

# QUIÉNES SOMOS

---



## NUESTRO PROPÓSITO:

**Juntos construimos soluciones  
que transforman**



## NUESTROS VALORES:

### Apertura

Escuchamos

Nos adaptamos

Colaboramos

Tenemos una actitud favorable a la innovación

### Simplicidad

Es fácil hacer negocios con nosotros

Buscamos soluciones simples, luego de un análisis profundo

### Gente con la gente

Somos humildes

Proveemos de seguridad a nuestros colaboradores

Somos íntegros en nuestro proceder

Creemos en el respeto



# CONTENIDO

<b>¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?</b> .....	<b>7</b>
El código de ética y su objetivo .....	7
¿Cómo tomar una decisión ética? .....	8
Aplicación del código de ética .....	9
<b>VALORES COMO FUNDAMENTOS ÉTICOS</b> .....	<b>11</b>
Apertura .....	11
Simplicidad .....	11
Gente con la gente .....	11
<b>RELACIÓN CON PÚBLICOS DE INTERÉS</b> .....	<b>13</b>
Proveedores .....	13
Competidores .....	14
Clientes .....	15
Comunidad .....	15
Medio ambiente .....	17
Accionistas y miembros del Consejo Directivo .....	18
Actividades políticas, comunitarias y asociativas .....	19
<b>PRECISIÓN Y VERACIDAD EN LA INFORMACIÓN Y LOS REGISTROS</b>	
<b>DE LA EMPRESA</b> .....	<b>22</b>
<b>CONDUCTAS INTERNAS</b> .....	<b>25</b>
Ambiente de trabajo respetuoso y justo .....	25
Seguridad de las personas como principal práctica empresarial .....	25
Acoso laboral, psicológico (moral) y sexual .....	26
<b>PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA</b> .....	<b>29</b>
¿Qué se considera bien de la Empresa? .....	29
Privacidad de datos personales .....	30
Protección de información confidencial de la Empresa .....	31
Seguridad de la información en redes sociales .....	32
<b>CONFLICTO DE INTERÉS</b> .....	<b>34</b>
Definición .....	34
Pagos, beneficios indebidos y relación con gobiernos .....	35
Regalos, atenciones y cortesías .....	36
Soborno, anticorrupción y extorsión .....	37
Negociación con informaciones privilegiadas .....	37
<b>CONFORMIDAD CON LEYES Y REGLAMENTOS</b> .....	<b>40</b>
Leyes, reglamentos, políticas y otros .....	40
Ley de lavado de activos y financiación del terrorismo .....	40
Cómo reportar conductas antiéticas .....	42
<b>COMPROMISO CON LA ÉTICA</b> .....	<b>43</b>



# ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?



## El código de ética y su objetivo

El código de ética de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo es un compendio de reglas que definen los estándares de comportamiento esperados por la organización por parte de sus líderes, colaboradores, proveedores, clientes, de la comunidad y demás públicos de interés, y guían la forma de proceder de la Compañía y de todos los destinatarios del código, con base en los valores de apertura, simplicidad y gente con la gente.

Este manual nace del compromiso empresarial y personal que se asume responsablemente para construir relaciones íntegras y justas con todos los públicos con los que interactuamos. La práctica de las conductas éticas individuales contribuye a la conducción de los negocios con base en los criterios de transparencia, el comportamiento ético y el apego al cumplimiento estricto de las normas y leyes de los países en donde actuamos.

Este código no pretende resolver o definir todas las conductas, pero sí es una guía para actuar y tomar decisiones responsables que aseguren la aplicación de acciones que mantengan altos estándares y principios éticos. Así mismo, su desconocimiento y falta de aplicación conlleva sanciones por incumplimiento.

Es preciso acotar que la Compañía no acepta condiciones de trabajo inhumanas y degradantes, ni la violación de los derechos fundamentales por parte de nuestros colaboradores o de nuestros públicos de interés, ni está de acuerdo con el trabajo infantil y el trabajo forzado/esclavo.

Las condiciones laborales otorgadas a nuestros colaboradores y los convenios suscritos entre la Empresa y colaboradores cumplen con las regulaciones de los países en los que actuamos.

## ¿Cómo tomar una decisión ética?

Antes de decidir si una conducta o actividad es apropiada, pregúntese:

1. ¿Es la conducta o actividad contraria a la legislación nacional?
2. ¿Es contraria a este código, a las políticas, directrices o prácticas de la Compañía?
3. ¿Es incongruente con la cultura y los valores de la Empresa?
4. ¿Afecta negativamente su imagen personal, familiar, laboral o la imagen de la Empresa?

Si la respuesta a cualquiera de las preguntas es positiva, el comportamiento o actividad en cuestión es contrario a la ética. Siempre que tenga una duda sobre una conducta o actividad, también puede acudir a:

- Su líder o supervisor inmediato
- El director y/o gerente del área
- El área de auditoría
- El área de gestión de personas
- El área de legal / jurídica
- El canal de ética





## Aplicación del Código de ética

La aplicación de las disposiciones de este código de ética se dirigen a todos los colaboradores de la Empresa sin excepción, así como a todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con esta: accionistas, contratistas, proveedores, clientes y aliados estratégicos que se vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

Por tal motivo, este código será de obligatorio conocimiento, cumplimiento y aplicación para los públicos mencionados, quienes deben velar por que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que contiene.

De este modo, se espera de los colaboradores su total acatamiento y compromiso, que conozcan e interioricen la información contenida, que promuevan estas mismas acciones con los públicos con los que se relacionen, y que actúen conforme a los principios de apertura, simplicidad y gente con la gente. En cuanto a los líderes, se espera que eduquen con el ejemplo sobre el cumplimiento de estos principios y de la normatividad existente dentro de la Compañía, y que comuniquen a sus equipos de trabajo a través de acciones periódicas que fortalezcan los valores corporativos y la interiorización del código en las actividades del área.

El compromiso de todos es ser vigilantes ante las conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla la normativa interna o las leyes.





# VALORES COMO FUNDAMENTOS ÉTICOS

---

## Apertura

Es el comportamiento que define a los colaboradores de nuestra empresa como personas justas, objetivas, honestas y transparentes entre colaboradores, ante la Empresa y los públicos de interés. Una persona que practica la apertura tiene la capacidad de actuar con integridad, hablar con la verdad, escuchar, adaptarse y colaborar dentro del entorno laboral y fuera de él. Por lo anterior, se le facilita cumplir la normativa interna y externa aplicable, los principios y las reglas adoptados por la organización para la prevención de violaciones a los estándares y los lineamientos éticos referidos en este código.

---

## Simplicidad

A través de la simplicidad se contribuye al logro de los objetivos corporativos que garantizan el manejo eficiente de los recursos y el mejor esfuerzo para alcanzarlos.

Teniendo en cuenta este valor corporativo, es un deber común hacer todo lo pertinente para desarrollar las actividades de una forma ágil y simple, pero enmarcada en el respeto a las disposiciones contenidas en este código, los diferentes tipos de contratos, las normas, las directrices, entre otros, para realizar de forma fácil y responsable negocios con nosotros.

---

## Gente con la gente

El valor corporativo de gente con la gente define la capacidad de crear ambientes de trabajo justos, que promuevan la actuación íntegra de los colaboradores y de la Compañía, en los que se aceptan, se respetan y se reconocen las diferencias con los demás sin distinción ni discriminación.

Así mismo, este principio promueve acciones de autocuidado dentro del trabajo y fuera de él, aplicando las reglas de higiene, seguridad y salud como un mecanismo para la defensa de la vida, el bienestar y el entorno.



# RELACIÓN CON PÚBLICOS DE INTERÉS



Para asegurar el éxito y la existencia de nuestra Compañía es esencial mantener una relación honesta y de confianza con proveedores, competidores y demás terceros. Debemos tratar a todas las partes con las cuales nos relacionamos con la misma integridad y honestidad con las que esperamos que nos traten.

Ser una empresa íntegra significa emprender negocios de manera honesta, hacer lo que es correcto y respetar la legislación. Las prácticas relacionadas abajo traducen la actitud de integridad que se espera.

## PROVEEDORES

Negociamos únicamente con proveedores que cumplen con todos los requerimientos legales aplicables y las directrices de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, con relación al trabajo, el empleo, el ambiente, la salud y la seguridad, y que traten a sus colaboradores y a los públicos con los que interactúan con equidad y respeto. Promovemos el respeto a los derechos humanos en nuestra cadena de suministros, y protegemos la información patentada y confidencial, así como datos personales y de sus proveedores.

## Compromisos y responsabilidades

- Es fundamental que la relación con los proveedores esté basada en la integridad y la honestidad.
- La selección de proveedores debe estar determinada por factores como: necesidad, precio, calidad, experiencia, reputación, así como términos y condiciones para la ejecución del producto o servicio requerido.
- Los colaboradores nunca deben negociar con proveedores a cambio de ventajas personales o en beneficio de alguien que no sea la Compañía.
- Los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos deben cumplirse de forma estricta por ambas partes y acogerse a las normas de contratación de cada país.
- El trato a los proveedores debe ser justo, adecuado y en cumplimiento de todas las leyes aplicables de libre competencia.

***Consulte: capítulo 5 “Conflictos de interés”, punto C “Regalos, atenciones y cortesías”.***

# COMPETIDORES

## Compromisos y responsabilidades

- Los colaboradores de la Compañía deben mantener relaciones justas y respetuosas con los competidores. No deben participar en conductas anticompetitivas, y deben evitar incluso las que parezcan constituir violaciones legales.
- Un colaborador que tenga contactos comerciales en el sector o que participe en reuniones de asociaciones comerciales o industriales (entre otros ambientes en que conviva con integrantes de nuestra rama de actuación), debe conocer y cumplir las obligaciones que provienen de la legislación de competencia. Además, tiene que garantizar el cumplimiento de leyes de confidencialidad de información, mercado y estrategia.
- Queda prohibido realizar algún tipo de acuerdo con nuestros competidores, ya sea verbal o escrito, que restrinja el libre comercio o que constituya una práctica contraria a la libre competencia. Así mismo, se prohíbe cualquier actuación o conducta que tome ventaja indebida de la posición de la Compañía en el mercado, o que constituya un abuso de una eventual posición dominante, y cualquier otro comportamiento que implique un acto de competencia desleal. De ser realizados, las penas por violaciones a la legislación de competencia son severas y pueden imponerse inclusive a la Empresa.
- Los colaboradores deben informar a su superior inmediato sobre cualquier información relevante acerca de intenciones o hechos de prácticas comerciales desleales de terceros.

### **Son ejemplos de conductas anticompetitivas:**

- Acuerdo de precios
- Intercambio de informaciones comerciales
- División de clientes y mercados
- Rechazo de ventas
- Ventas atadas.





## CLIENTES

### Compromisos y responsabilidades

- La honestidad y la transparencia deben caracterizar la relación cliente-proveedor. Por lo tanto, aspectos como fechas de entrega, disponibilidad de productos o servicios, certificados de calidad del material, cambios de precios, entre otros, deben informarse y acordarse con el cliente de forma oportuna. Con esto se espera crear relaciones duraderas y de confianza que le den a la Empresa buena imagen y marca.
- Las negociaciones comerciales acordadas entre colaboradores y clientes deben realizarse de conformidad con los direccionamientos del área comercial y al cumplimiento de normas y términos estipulados en los contratos. Si por circunstancias imprevistas no resulta posible cumplir con el convenio contraído, es obligación del colaborador del área comercial informar a su líder inmediato y al cliente.
- La entrega de cortesías por parte del cliente a los colaboradores es permitida siempre y cuando cumpla con la directriz de cortesías de la compañía (remitase a la Directriz de cortesías)

## COMUNIDAD

Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo se comprometen a ser empresas sostenibles y socialmente responsables. Eso significa que tienen en cuenta los intereses de todos los públicos, por lo cual promueven la sostenibilidad en todas sus dimensiones: económica, social y ambiental.

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

Queremos tener resultados sostenibles a largo plazo. Deseamos que nuestro éxito se base en prácticas honestas de negocio.

## Compromisos y responsabilidades

- Promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos, sin que ello suponga crear dependencias.
- El relacionamiento con las comunidades estará coordinado por el área de Sostenibilidad, que debe asegurar la comunicación abierta y directa con las comunidades en las que tiene presencia la Compañía. Toda solicitud que se reciba de la comunidad debe entregarse al área de Comunicación, Cultura y Sostenibilidad para garantizar su trámite correspondiente.
- Los planes, proyectos y programas que se desarrollan con las comunidades deben atender los objetivos estratégicos del negocio y seguir los lineamientos del área de Sostenibilidad (Directriz corporativa de donaciones y patrocinios, 2019) No se permite realizar acciones, donaciones o similares que incluyan a la comunidad por decisión única del colaborador (Directriz corporativa de sostenibilidad, 2019)
- Cualquier acción, actividad, donación en dinero o en especie debe proceder según la Directriz corporativa de donaciones, 2019.
- Está prohibido pretender o recibir beneficios personales con propósitos de autopromoción para posibles cargos públicos a cambio de los apoyos brindados por la Compañía.
- Participar en acciones de voluntariado, como parte del desarrollo personal y profesional del colaborador, que proporcionen una mejor calidad de vida en las comunidades de actuación de la Empresa (Directriz corporativa de sostenibilidad, 2019)
- El colaborador ante la comunidad actúa como representante de la Empresa. Por lo tanto, cualquier declaración o acción verbal o escrita no debe comprometer el prestigio de la Compañía ni la calidad de su relación con las comunidades en que opera.
- El tipo de donación y el público que se apoye deben cumplir con lo establecido en la directriz corporativa de donaciones y patrocinios, 2019.



## MEDIO AMBIENTE

El compromiso de la Empresa respecto al medio ambiente va mucho más allá de cumplir con las exigencias legales, y busca 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.

### Compromisos y responsabilidades

- Los colaboradores deben cumplir los estándares, normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente establecidos por la Empresa para cada una de las áreas o procesos.
- Es deber del colaborador participar en las capacitaciones de medio ambiente y en los planes de acción de mejora de su área o proceso.
- Ser movilizador y garantizar acciones que procuren una mayor conciencia ambiental dentro de la organización y fuera de ella.
- Usar de forma óptima y racional los recursos naturales y aplicar la práctica de separación de residuos.
- Dedicar recursos económicos para desarrollos en innovación, planes y programas que promuevan la preservación de recursos no renovables.

## ACCIONISTAS Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

La relación entre los accionistas y la administración representada por los miembros del Consejo Directivo, así como la de estos con la Compañía, se realizará según los parámetros establecidos en los estatutos de la organización, sus políticas o directrices de buen gobierno corporativo y las leyes de sociedades comerciales.

### Compromisos y responsabilidades

- Los accionistas y administradores (representantes de los accionistas) deberán actuar con lealtad frente a la Empresa, absteniéndose de participar en actos o conductas que de manera particular pongan en riesgo los intereses de la Compañía o que impliquen la divulgación de su información privilegiada.
- El accionista y los administradores pueden participar en procesos de selección internos o externos, en calidad de proveedores o candidatos a colaborador, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos y competencias solicitadas para tal fin.
- Toda información de compra y venta entre partes relacionadas debe ser divulgada en los estados financieros, en la nota “Transacciones y saldos con partes relacionadas” o “Vinculados económicos”, con lo que se da cumplimiento a la ley. Las partes relacionadas se refieren a accionistas, administradores, sus conyugues, familiares o parientes en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, o negocios de empresas vinculadas con los accionistas o administradores de la Compañía.
- Fomentamos altos niveles de rentabilidad para hacer crecer a los accionistas de forma compatible a su capital invertido.
- Informamos a nuestros accionistas de manera transparente los resultados financieros del negocio.
- Mantenemos la confidencialidad en periodos anteriores a la divulgación de los estados financieros.



## ACTIVIDADES POLITICAS, COMUNITARIAS Y ASOCIATIVAS



La Empresa respeta el derecho de los colaboradores a participar en actividades políticas, comunitarias, asociativas y otras no directamente relacionadas con el trabajo. Sin embargo, a menos que la Compañía 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, no deben usarse para tal fin. Tampoco podrán involucrarse el nombre, la marca o cualquier otro bien que sea propiedad de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo.

Se entiende por contribución o donación la operación por la cual la Empresa, por liberalidad, transfiere dinero, bienes, servicios o cualquier otro recurso de su propiedad a otra persona natural o jurídica, sin que haya cualquier pago, retribución o reciprocidad. Las donaciones y patrocinios deben realizarse de conformidad con los más elevados estándares de transparencia, integridad, legalidad, respetando las normas aquí contenidas. Toda donación a partidos políticos, políticos activos o aspirantes a serlo está prohibida (Directriz corporativa de donaciones y patrocinios, 2019)

La Empresa no se responsabiliza, en ningún caso, por la actuación de su personal en el desempeño de actividades políticas. La eventual intervención del personal en dichas actividades no implica, en algún modo, una tendencia o afiliación política por parte de la Compañía.

Para mayor información sobre este tema, contacte al área de Comunicaciones, Cultura y Sostenibilidad Corporativa, y consulte la directriz corporativa de donaciones y patrocinios.

## SEÑALES DE ALERTA ANTIÉTICA

Ninguna de las siguientes acciones está permitida, y su ejecución es contraria a los principios de este código:

- Se aproxima la época de elecciones y uno de los candidatos ofrece beneficios para mi familia si le consigo un número de votos en la Empresa. Para eso visto una camiseta del candidato y entrego información publicitaria a mis compañeros durante el turno de trabajo.
- Le pedí a un proveedor/cliente con el que tengo una muy buena relación que emplee a un familiar.
- Fue emitido y entregado un certificado de calidad que no corresponde al producto enviado a un cliente.
- Informé a un amigo el valor de un contrato actual, el presupuesto que hay para desarrollarlo y lo que cobraron otros competidores, con el fin de que presente una mejor propuesta y así beneficiar su elección.



# PRECISIÓN Y VERACIDAD EN LA INFORMACIÓN Y LOS REGISTROS DE LA EMPRESA

---

La Compañía busca mantener y fortalecer la credibilidad y la confianza de sus grupos de interés a través de una comunicación efectiva. Del mismo modo, asume la responsabilidad de divulgar información fidedigna, completa y precisa de manera oportuna en todas las comunicaciones e informes que se someten a los órganos públicos y privados.

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.

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

La totalidad de las transacciones deben reflejarse con exactitud en los registros de la Compañía en el tiempo correcto. Los registros deben ser completos, precisos y fiables, respaldados con documentación apropiada y conservados en su forma original o en un documento digital equivalente por el tiempo requerido por la ley. 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.

Las informaciones contables y financieras se deben divulgar oportunamente, una vez sean verificadas por el líder del área, según corresponda, y en todas las comunicaciones e informes que se someten a los órganos públicos o privados.



## SEÑALES DE ALERTA ANTIÉTICA

Ninguna de las siguientes acciones está permitida, y su ejecución es contraria a los principios de este código:

- Presenté una legalización de gastos de viaje en el que incluyo algunos pagos personales.
- Soy proveedor de la Compañía y acordé con uno de los funcionarios del área de compras pasar una cotización por un valor mayor. Este porcentaje adicional sería trasladado a su cuenta en agradecimiento por comprar el producto con nosotros.
- Entregué a la Compañía unos soportes adulterados con el fin de aplicar para uno de los beneficios que esta otorga.



# CONDUCTAS INTERNAS



## Ambiente de trabajo respetuoso y justo

Todos los colaboradores tienen el compromiso de brindar credibilidad y tranquilidad respecto a la gestión que realizan, fomentando la construcción de un ambiente laboral de respeto y equidad, reconociendo la diversidad de criterios y con cero tolerancia a la discriminación.

Por lo tanto, el área de Gestión de Personas y los líderes deben garantizar que las decisiones sobre contratación, promoción, desvinculación, transferencia, compensación y entrenamiento se tomen con base en criterios relacionados con el trabajo, como formación, experiencia, habilidades, desempeño, valores y liderazgo. La raza, el color, la religión, el género, la edad, el estado civil, la orientación sexual, el lugar de origen, las discapacidades físicas u otras de similar naturaleza no deben influir en las decisiones de desarrollo y carrera de los colaboradores de la Compañía.

Así mismo, se deberá promover la igualdad de oportunidades y el trato para expresar opiniones, plantear inquietudes o formular sugerencias sobre el desarrollo de la Compañía.

***La Compañía respeta los derechos fundamentales como una manera de contribuir a la generación de una sociedad más justa.***

## Seguridad de las personas como principal práctica Empresarial

Queremos tener un ambiente laboral en el que todos los colaboradores y visitantes se sientan seguros para trabajar en nuestras unidades. La salud y la seguridad industrial son temas relevantes que la Compañía se toma muy en serio. 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.

La salud y la seguridad son responsabilidad de todos. Mientras la Empresa invierte en equipos, recursos, desarrollo de estándares, análisis de comportamientos y entrenamientos, los colaboradores, proveedores, aliados estratégicos y visitantes deben cumplir todas las leyes, políticas y prácticas, y asistir a capacitaciones y procedimientos relacionados con el tema.

Además, es necesario que los colaboradores demuestren un compromiso personal con relación a la seguridad. De igual forma, deben detectar los problemas y, en consecuencia, participar en la solución de situaciones inseguras que hayan identificado, además de usar el equipo de protección personal. Los líderes deben tratar seriamente las preocupaciones de seguridad y resolver los problemas con prioridad.

Para más información, consulte nuestra Política Integrada – Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.



## Acoso psicológico (moral) y sexual

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, psicológico (moral) y sexual previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a crear conciencia colectiva. De este modo, deben promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la Empresa, con el fin de proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Por lo anterior, se prohíbe practicar cualquier conducta de naturaleza ofensiva y perturbadora que suscite sentimientos de angustia y malestar, y que afecte el desempeño laboral de los colaboradores. Adicionalmente, la Empresa auditará, a través del área correspondiente, el cumplimiento de las leyes y la normatividad a sus proveedores y aliados.

## SEÑALES DE ALERTA ANTIÉTICA

Ninguna de las siguientes acciones está permitida, y su ejecución es contraria a los principios de este código:

- Un directivo exige la contratación de un colaborador que no cumple con las competencias requeridas para ejercer el cargo, aduciendo que es un favor con el que se comprometió con un tercero.
- Un colaborador que insista en hacer negocios con un proveedor/cliente al que se le haya realizado una visita a sus instalaciones y se evidencie que contrata mano de obra infantil.
- El colaborador del área operativa espera que su líder/supervisor esté ausente para dejar de utilizar el equipo de protección personal, con el argumento de que no le gusta usarlo porque le incomoda.



# PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA



Los colaboradores deben proteger los bienes y recursos de la Empresa con la misma diligencia y cuidado que lo hacen con su patrimonio personal. Es importante usarlos adecuadamente, es decir, para los propósitos del negocio y deben protegerse frente a una eventual pérdida, daño, hurto y uso inadecuado o ilegal. Así mismo, es deber del colaborador gestionar de forma eficaz el tiempo laboral y las actividades particulares; los intereses distintos a los de las labores asignadas no deben interferir en el cumplimiento de las responsabilidades de su labor.

El cuidado y el uso debido de la propiedad de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo contribuyen a lograr productividad, buenos resultados y perpetuidad de los negocios.



## ¿Qué se considera bien en la empresa?

Se consideran bienes de la Empresa de manera enunciativa y no limitativa los siguientes:

- Instalaciones, equipos y sus piezas
- Computadoras-laptop/ordenadores y programas de computadora
- Acceso a internet
- Correo electrónico
- Teléfonos, fijos o móviles
- Fotocopiadoras e impresoras
- Material de trabajo, elementos de oficina y otros suministros
- Vehículos
- Propiedad intelectual, como el nombre y la marca.

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

En el caso en que estos activos o servicios se usen para fines caritativos o de donaciones, es necesario que se gestione la autorización correspondiente y por escrito, según las políticas establecidas.

### **Ejemplos de contenido impropio son:**

- 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.

## **Privacidad de datos personales**

Respetamos la privacidad de nuestros colaboradores. Por eso la Compañía solamente requiere, obtiene y usa informaciones personales mientras sean necesarias para la gestión eficiente 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 estas solamente pueden usarlas cuando sea necesario para temas o asuntos relacionados con su trabajo.

Conservamos como propiedad de la Empresa, sujeto a lo previsto por la legislación del país, inventos, ideas, creaciones, diseños, mejoras, innovaciones y desarrollos creados por quienes trabajamos en Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, en relación directa con nuestro trabajo y nuestras responsabilidades.

## **Protección de la Información confidencial de la empresa**

La información es un activo importante. Por esto, la divulgación indebida de datos puede poner a la Empresa en desventaja, lo que conlleva pérdidas financieras o daño a su imagen. Los colaboradores, entonces, deben tratar todas las informaciones privadas de manera confidencial.

Se entiende por información confidencial aquella que no se publica de manera oficial referente a la Compañía, sus subsidiarias, filiales, directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias, como:

- Información contable y proyecciones financieras
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes estratégicos, de expansión y de negocio
- Operaciones con valores y financiamientos
- Políticas, prácticas comerciales y operativas
- Controversias judiciales o administrativas
- Investigación y desarrollo de nuevos productos
- Propiedad intelectual e industrial, como secretos industriales, marcas registradas, patentes y derechos de autor
- Listados de empleados, clientes y proveedores
- Estructuras y políticas de precios.

## Seguridad de la información en redes sociales

Respetamos el derecho a la privacidad y libertad de expresión de los colaboradores. Sin perjuicio de lo anterior, cuando sus perfiles personales indiquen relación laboral o de otro tipo con nuestra Compañía, la participación de los colaboradores en las diferentes redes sociales, incluyendo su intervención en las cuentas oficiales de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, deberá respetar y preservar el buen nombre y la imagen de la Empresa, sus accionistas y colaboradores, según los valores y principios definidos en este código.

En todos los casos, dicha participación solo podrá efectuarse a título estrictamente personal. Por tanto, se encuentra prohibida cualquier manifestación u opinión en nombre o representación de Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo, así como colocar en las redes sociales informaciones o imágenes de algún evento o situación que ponga en riesgo el buen nombre y la imagen de la Compañía.

La Gerencia de Marketing, bajo las directrices definidas por la Dirección Comercial, es la única autorizada para efectuar manifestaciones u opiniones en nombre o representación de la Empresa en redes sociales, así como de atender cualquier pregunta, comentario, agradecimiento, reclamo y cualquier novedad que se evidencie en los canales oficiales.

## SEÑALES DE ALERTA ANTIÉTICA

Ninguna de las siguientes acciones está permitida, y su ejecución es contraria a los principios de este código:

- Tengo acceso a mis redes sociales y a mi correo electrónico en el computador dado por la Compañía, así que aprovecho mi horario laboral para consultarlas constantemente.
- Llamaron de una “entidad financiera” solicitando que les informara el número de identificación y el salario de un colaborador.
- Un colaborador tiene una empresa en alianza con un amigo que utiliza para proveer productos o artículos para la Compañía.



# CONFLICTO DE INTERÉS



## Definición

Un potencial conflicto de interés surge cuando nos involucramos, directa o indirectamente, en situaciones que puedan influenciar, o parezcan hacerlo, nuestras decisiones profesionales, y que interpongan los intereses personales por encima de los intereses de la Empresa.

El grado de parentesco o la relación afectiva con colaboradores, proveedores o clientes puede crear, en algunas circunstancias, un conflicto de interés o ser contrario a las políticas de la Empresa. Por lo tanto, está prohibido que un colaborador tenga en su línea de reporte directo o en áreas correlacionadas a un familiar o a una persona con la que sostenga alguna relación afectiva que le impida ser imparcial en la toma de decisiones. En todo caso, debe poner en conocimiento de su superior inmediato esta situación (Ver Política de contratación laboral de familiares, 2019)

La Compañía no acepta que los colaboradores utilicen su puesto o posición para obtener beneficios personales o familiares de clientes o proveedores. Así mismo, el colaborador debe informar a su superior inmediato si tiene negocios dedicados a la comercialización, distribución, transporte o transformación de productos o servicios ofrecidos por la Empresa. Si se presenta esta acción o se logra evidenciar documentalmente, el área de Gestión de Personas, en conjunto con la dirección del área, tomará la decisión según el procedimiento establecido para tratar el tema.

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

- El superior inmediato
- El área de Gestión de Personas
- El canal de ética.



## Pagos, beneficios indebidos y relación con gobiernos

La corrupción causa daños irreparables al prestigio y buen nombre de organizaciones públicas y privadas, así como a personas naturales. Su práctica dentro de la Compañía puede destruir nuestra imagen, además de generar responsabilidad civil y hasta penal para la Empresa y los colaboradores involucrados. Por eso 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 y otros terceros. Aquí se define como pago/beneficio ilegal al que se realiza con el objetivo de obtener una acción del Gobierno, la obtención 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 competitiva.

Cualquier donación a entidades del Gobierno, gremios y otras organizaciones de carácter público, así como el relacionamiento con estas, debe ser aprobada por la Presidencia Ejecutiva en coordinación con las direcciones y el área de Comunicación, Cultura y Sostenibilidad Corporativa, las cuales orientarán los lineamientos de acercamiento con estas.

Respetamos cualquier orientación política de nuestros colaboradores. Sin embargo, todas las actividades de proselitismo político deben ser realizadas por el colaborador en nombre propio, en horarios extralaborales y fuera de las instalaciones de la Compañía.

De ser necesario, si se tiene duda sobre alguna actuación que no esté enmarcada en este código de ética, debe ser consultada con el área jurídica y de auditoría.

***(Ver Directriz de Relaciones con Agentes Públicos)***

## Regalos, atenciones y cortesías

Las relaciones sólidas con proveedores son esenciales para cualquier empresa. Los regalos, atenciones o cortesías son una demostración de agradecimiento que puede ayudar a fortalecer esas relaciones, en algunas culturas más que en otras.

En general, se permite dar y recibir este tipo de atenciones, siempre y cuando sean apropiadas, es decir, que no susciten en la persona que los recibe un sentimiento de retribución o compromiso. En otras palabras, no deben incentivar la tendencia al favorecimiento o influir en una decisión de ninguna condición comercial, financiera, laboral, entre otras.

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 cortesías y declinar diplomáticamente a recibir el regalo. Si no se siente cómodo haciéndolo, discuta con su líder 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. Por eso, siempre que el obsequio no sea claramente apropiado y, por lo tanto, sea visto como capaz de influir en decisiones profesionales, se espera que los colaboradores informen sobre estas ofertas a su supervisor, jefe o gerente del área, quien les ayudará a determinar el mejor camino por seguir.

Nuestros colaboradores, en el ejercicio de las labores de la Empresa, no deben recibir, sugerir, inducir o condicionar ningún tipo de ayuda, donación o similar, en efectivo o especie, a nombre propio o con el interés de beneficiar a un familiar o tercero. De ninguna manera nuestro colaborador debe aceptar un regalo, atención o cortesía en efectivo. Esto se entenderá como soborno. Para mayor orientación sobre este tema consulte la directriz de cortesías y a su superior inmediato.

*(Ver Directriz de cortesías)*





## Soborno, anticorrupción y extorsión

El soborno es un ofrecimiento o propuesta de un pago en dinero, o la entrega de cualquier objeto de valor, como productos o servicios en especie, una oferta, un plan o una promesa de pagar algo (incluso en el futuro), de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, por parte de un tercero o para la Empresa.

Bajo ninguna circunstancia permitimos el soborno o la extorsión. Si alguna persona en la Empresa está siendo objeto de soborno o extorsión en sus relaciones de trabajo, o conoce sobre un tercero que está siendo víctima o realiza este tipo de práctica, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe reportarlo de inmediato al área jurídica, o utilizar los canales éticos de forma anónima en caso de que así lo requiera.

No se toleran actos como el lavado de activos, la financiación del terrorismo, el fraude, el soborno, la corrupción y las violaciones a Ley Foering Corrupt Practice Act (FCPA), ni los regalos, las atenciones, los conflictos de interés y las conductas que falten a la ética.

## Negociación con informaciones privilegiadas

La Compañía está conformada por empresas que abarcan diversos sectores, en varios países, y algunas poseen acciones que son negociadas en bolsas de valores. Por lo tanto, respetamos la legislación y los reglamentos aplicables a todos los mercados en los que actuamos. Por eso nuestros colaboradores necesitan orientarse respecto a 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 de forma pública. Tampoco debemos pasar esas informaciones a terceros que puedan usar este conocimiento para negociar acciones (una práctica conocida como tipping)

Además de las obligaciones anteriores, la Compañía establece “periodos de prohibición de negociación”, durante los cuales a los colaboradores que tienen acceso a tales informaciones relevantes se les prohíbe negociar con acciones de la Empresa. Atienda los avisos sobre estos periodos.

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. (Manual anticorrupción y de prevención de soborno nacional y trasnacional).

## SEÑALES DE ALERTA ANTIÉTICA

Ninguna de las siguientes acciones está permitida, y su ejecución es contraria a los principios de este código:

- Un conductor ofreció un monto de dinero si lo dejaba ingresar primero a las instalaciones de la Compañía, para hacer su proceso de cargue y descargue.
- Un cliente solicitó el pago de una “comisión” para que fuera otorgado el contrato de compra de una importante cantidad de toneladas de acero.
- Recibí como cortesía de un proveedor un viaje a un destino internacional con todos los gastos pagos en agradecimiento a la contratación realizada.



# CONFORMIDAD CON LEYES Y REGLAMENTOS



## Leyes, reglamentos, políticas y otros

La Compañía procede siempre desde el cumplimiento de la normatividad legal y reglamentos aplicables a sus negocios y operaciones. 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.

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 la Empresa en la aplicación de medidas disciplinarias, que estarán siempre orientadas por el sentido común y la legislación correspondiente. En la aplicación de medidas disciplinarias será observada, siempre, la legislación local.

## Ley de lavado de activos y financiación del terrorismo

El lavado de activos es el proceso mediante el cual los ingresos de actividades ilegales se mueven a través de negocios legítimos y el sistema bancario mundial, para eliminar u ocultar su fuente. Corresponde a las actividades de adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, custodiar o administrar bienes de origen ilícito.

La financiación del terrorismo alude a las acciones de recolección, provisión, entrega, recibo, administración, aporte o custodia de fondos o bienes o recursos que tengan por objeto la promoción, la organización, el apoyo, el mantenimiento, la financiación o el sostenimiento de grupos al margen de la ley, terroristas o de delincuencia organizada. Para que se configure la financiación del terrorismo no se requiere que los recursos de facilitación hayan sido obtenidos en forma ilegal.



La práctica de estas conductas vulnera los principios de integridad y responsabilidad de este código de ética, por facilitar transacciones que apoyan el ocultamiento o el uso de dineros de origen criminal o del terrorismo. Por eso es prohibido aceptar fondos o realizar transacciones a sabiendas o con sospecha de que estos provienen de una actividad ilegal.

Gerdau Metaldom, Gerdau Diaco y Cyrgo se acoge a las disposiciones en materia de control interno, la lucha contra el lavado de activos, la financiación del terrorismo, el fraude, el soborno y la corrupción y demás que regulen la mitigación de los riesgos de cumplimiento.





## Cómo reportar conductas anti-éticas

Es importante que la Compañía conozca las dudas y posibles violaciones relacionadas con este código, para que pueda orientar y corregir los posibles incumplimientos.

Generalmente, su superior inmediato puede orientar y colaborar con relación a las preocupaciones éticas. Por eso debe acudir a él en primer lugar. Sin embargo, esa no es la única alternativa. Considere también contactar el nivel superior de su líder. Para cuestiones relacionadas con el ambiente de trabajo, por ejemplo, busque al responsable de Gestión de Personas de su unidad.

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

Este constituye 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.

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

Para acceder a los canales de denuncia ética puede comunicarse:

**Internamente** a la extensión 1901

**Intranet:** a través del vínculo "canal de la ética"

**Correo electrónico :** [canal.etica@gerdau.com.br](mailto:canal.etica@gerdau.com.br)

**Líneas gratuitas externas:**

Brasil 55513323.1901

EUA 18007327116

Rep. Dom. 809-363-1901

## COMPROMISO CON LA ÉTICA

Hago constar que he leído el Código de Ética. Soy consciente y estoy de acuerdo con las disposiciones en él contenidas.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio y forma parte de mi contrato individual de trabajo. Por ende, su incumplimiento llevará a la aplicación de las penalidades previstas en la ley y en las políticas internas de la Empresa. □

Así mismo, me comprometo a:

- Acoger la reglamentación que rige la actividad desarrollada y la relativa a la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo, el fraude, el soborno, la corrupción y demás, que regulen los riesgos éticos y de cumplimiento señalados en este código.
- Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este código.
- Aplicar el valor de la apertura planteando las consultas, los dilemas y las denuncias relacionadas con el código de ética.

---

### Firma

Nombre del empleado:

Número de cédula:

Fecha de firma de documento:

Al cumplir con el Código de Ética todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.











 **GERDAU** METALDOM

 **GERDAU**  
DIACO

**CYRGO**  
RESISTENTES DESDE 1965