

OBJETIVOS

Este Código define o modo como a ALBASTEEL se relaciona com seus acionistas, clientes, fornecedores, sociedade e as demais partes envolvidas e/ou interessadas no seu negócio, e o que a Empresa espera de cada um dos seus colaboradores, independente do cargo ou função desempenhada, com as seguintes finalidades:

- Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e comportamentos, no intuito de que todos sigam os mesmos valores e padrões de conduta;
- Nortear as atividades da ALBASTEEL em relação ao meio ambiente e às comunidades onde estão inseridas;
- Fortalecer a governança, a imagem interna e externa, a partir de sua gestão ética, séria, justa e comprometida com a cidadania e a comunidade;

PRINCÍPIOS

Integridade

As condutas aqui requeridas devem ser pautadas pela justiça, lealdade, bom senso, legalidade, respeito ao Estatuto e às normas gerais.

Não são tolerados atos de corrupção, extorsão, suborno e ilegalidade, em nenhuma de suas formas, nem qualquer desrespeito aos direitos humanos.

Deve ser dado tratamento justo, igualitário, cordial e respeitoso a todos, independentemente da posição ou cargo que ocupem.

Não devemos admitir:

- Discriminação ou preconceito de qualquer natureza, tais como os relativos à etnia, sexo, religião, faixa etária, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual ou condição especial;
- Assédio moral, sexual ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos;
- A prática ou apoio a qualquer tipo de trabalho forçado ou infantil.

Transparência

Para a ALBASTEEL, a transparência é de suma importância no desenvolvimento das suas atividades, motivo pelo qual espera que, a partir da comunicação aos destinatários deste Código, todos devam:

- Gerar informações corretas e atualizadas que permitam o conhecimento dos aspectos relevantes de nossa Empresa nos campos econômico-financeiro, operacional, societário, administrativo, social e ambiental;
- Comunicar-se de forma clara, simples, direta e acessível a todos os interessados;
- Divulgar as informações autorizadas para as partes interessadas pelos meios mais eficientes disponíveis.

ENVOLVIMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

Clientes, Acionistas, colaboradores, Fornecedores, Sindicatos e Comissões, Comunidade e Público.

Com Clientes

A satisfação dos clientes é fundamental para a ALBASTEEL.

Temos como objetivo primordial, atender com transparência, confiabilidade, cumprimento de prazos e produtos desenvolvidos de acordo com os padrões de qualidade requeridos, buscando-se, continuamente, superar as suas expectativas.

Nossas negociações se caracterizam pela transparência, cortesia, confiança mútua, lealdade e atuação condizente com os princípios éticos da Empresa.

Com Acionistas

A ALBASTEEL mantém um relacionamento transparente com seus investidores, fornecendo, na forma da lei, informações claras, exatas, acessíveis e equitativas, que traduzam a realidade e permitam o acompanhamento das atividades e do desempenho da Empresa, sem que haja prejuízo para as partes interessadas.

O mesmo tratamento é dispensado a todos, independentemente da natureza e da quantidade de ações de que sejam titulares observadas as disposições legais pertinentes.

Vale destacar que os administradores, os membros de órgãos técnicos, o Conselho Fiscal da ALBASTEEL, o acionista majoritário, colaboradores e prestadores de serviços podem negociar com ações da Empresa, desde que o façam com observância à sua Política de Negociações de Ações, especialmente no que se refere aos períodos e condições em que essa negociação é vedada.

O diretor de relações com investidores é responsável pela comunicação com os acionistas e analistas do mercado de capitais.

Com Colaboradores

As relações com os colaboradores são conduzidas de acordo com as seguintes premissas:

- Respeitar a diversidade, sem discriminação de qualquer espécie (raça, sexo, religião, idade, classe social, orientação sexual, deficiências físicas e nacionalidade, entre outras); para todos;
- Respeitar o interesse do colaborador em participar dos processos de recrutamento interno, o que deve ser entendido pelas lideranças como uma alternativa natural de evolução profissional, sem que haja qualquer tipo de retaliação;
- Recrutar e manter pessoas preparadas, eficientes, motivadas e talentosas; • estimular o respeito e a colaboração nas relações profissionais e o trabalho em equipe;
- Não utilizar trabalho infantil ou análogo à escravidão;
- Vetar o nepotismo;
- Respeitar a livre associação, reconhecendo as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores, buscando o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical. Os níveis hierárquicos são reconhecidos como uma forma de organização do trabalho; independente da hierarquia, o respeito pelas pessoas deve ser sempre mantido.

Com Colegas

Esperamos que o relacionamento entre colegas seja baseado nos seguintes princípios:

- Agir de forma cortês, com disponibilidade e atenção, respeitando as diferenças individuais;
- não prejudicar a reputação de colegas por meio de julgamentos preconceituosos, falsos testemunhos, informações não fundamentadas ou quaisquer outros subterfúgios;
- não buscar obter troca de favores que aparentem ou possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal;
- não utilizar o poder inerente ao cargo na obtenção de favores ou serviços pessoais de subordinados; trabalhar em equipe e, sempre que necessário, compartilhar.

Os conhecimentos, informações e dados adquiridos no exercício de suas atividades, com seus.

Pares e colegas de trabalho, de forma a manter a integridade e continuidade dos processos e atividades;

- respeitar as autorias de ideias alheias.

Com Fornecedores

Na seleção e contratação de fornecedores ou prestadores de serviços, a Empresa prioriza a capacidade e a idoneidade econômico-financeira, critérios técnicos, profissionais, financeiros, éticos e o cumprimento das exigências legais.

A ALBASTEEL pode encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses e/ou desconsideração às questões legais, principalmente as de ordem trabalhista, tributária, ambiental, saúde e segurança no trabalho.

O relacionamento da ALBASTEEL com seus fornecedores e prestadores de serviços exige transparência nos procedimentos relacionados às atividades de compra, preços, qualidade dos materiais e serviços a serem adquiridos.

Nossos colaboradores devem prezar pelo bom relacionamento com os fornecedores e profissionais prestadores de serviços no que tange a:

- compartilhar este código de conduta com os fornecedores

E prestadores de serviços;

- ser cortês, com disponibilidade e atenção, respeitando as diferenças individuais e profissionais;
- não prejudicar a reputação do profissional terceirizado por meio de julgamentos preconceituosos, de informações não fundamentadas ou quaisquer outros subterfúgios;
- não buscar obter troca de favores que aparentem ou possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal.

Com Sindicatos e Comissões

Reconhecemos as entidades sindicais e as comissões das fábricas como legítimas representantes dos empregados.

Com esse pensamento é que buscamos o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical.

O relacionamento da ALBASTEEL com os sindicatos e as comissões das fábricas é alicerçado em informações realistas e transparentes. A franqueza no diálogo e o respeito às posições de cada parte caracterizam nosso comportamento responsável durante as negociações.

Com a Comunidade

O relacionamento da Empresa com a comunidade deve ser pautado pela transparência, atitude construtiva, cortesia, parceria, além de benefício e respeito mútuos, buscando sempre preservar a imagem da ALBASTEEL e as boas relações com os seus vizinhos.

Temos compromisso com o desenvolvimento das comunidades do entorno, bem como, mantemos ações e incentivos propícios à melhoria das condições de vida.

Com o Poder Público

É vedada a utilização dos recursos, produtos ou serviços da Empresa para obter vantagens ilícitas com autoridades e servidores de órgãos públicos, autarquias ou empresas de que participe o poder público, de forma direta ou indireta, ou para induzir que normas sejam promulgadas, revogadas ou violadas.

SUSTENTABILIDADE

Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.

SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE.

Através do Sistema Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, desenvolvemos programas permanentes de caráter preventivo. Todos devem fazer parte deste sistema e são igualmente responsáveis pelo seu zelo e cumprimento, atentando para os seguintes princípios:

- observar, rigorosamente, as normas de saúde, segurança e meio ambiente instituídas pela Empresa;
- identificar e comunicar sobre quaisquer tarefas ou condições inseguras;
- conservar os materiais e equipamentos utilizados, evitando-se desperdícios e custos desnecessários;
- contribuir para o sucesso das ações voltadas à limpeza e organização dos locais de trabalho;
- manter a sustentabilidade ambiental, comprometendo-se com a proteção do meio ambiente e o cumprimento rigoroso das legislações pertinentes;
- prevenir a ocorrência de danos ambientais decorrentes de suas atividades, por intermédio da utilização de tecnologias seguras e ambientalmente adequadas no gerenciamento dos processos e na concepção de novos produtos;
- preservar o ambiente no qual a Empresa realiza suas atividades visando sua perenidade, mesmo após a utilização do terreno;
- contribuir para o desenvolvimento da consciência ambiental, respeitar o meio ambiente dentro e fora da Empresa, obtendo o compromisso de fornecedores de produtos e serviços para a correta destinação de resíduos e efluentes industriais;

- comunicar de imediato quaisquer acidentes relacionados ao meio ambiente à área responsável visando possibilitar as medidas cabíveis.

CONFLITOS DE INTERESSES

Conflitos de interesses são quaisquer situações em que o atendimento às pretensões do administrador ou do colaborador possa representar, direta ou indiretamente, impacto adverso aos interesses da Empresa. Identificamos, a seguir, a título exemplificativo, alguns.

Conflitos de interesses que não são admitidos:

- utilização indevida do cargo para obtenção de vantagens, em benefício próprio ou de colegas e familiares, junto às entidades financeiras ou outras que transacionem com a ALBASTEEL;
- relacionamento pessoal com fornecedores e clientes, a ponto de colocar em dúvida sua isenção como representante da Empresa;
- promoção de atividades político-partidárias nas dependências da ALBASTEEL ou aliciamento com este fim;
- realização de negócios em nome da ALBASTEEL com pessoas com as quais os familiares mantenham estreito relacionamento pessoal, ou com empresas em que tais pessoas sejam sócias, possua participação ou exerçam cargo com poder de decisão.

Informações Privilegiadas

Entende-se como informação privilegiada o conhecimento de atos, fatos ou acontecimentos capazes de influenciar o mercado, demais partes interessadas e de causar interferências nas estratégias de vendas, marketing, negociações comerciais ou de qualquer natureza, provocando prejuízos e/ou riscos à Empresa ou a seus acionistas, enquanto tal informação não tenha sido oficialmente divulgada. Nenhuma informação pode ser considerada pública até que seja difundida de modo oficial pelos meios cabíveis.

Fica proibida a divulgação de informações sem a devida autorização da diretoria responsável pelo assunto.

COMPROMISSOS

Confidencialidade

Informações confidenciais são dados técnicos e comerciais sobre produtos, objetivos, táticas e estratégias de negócios e de comercialização, bem como quaisquer outras informações que estejam vinculadas aos interesses da Empresa.

Deve ser mantida estrita confidencialidade sobre informações sigilosas ou estratégicas da ALBASTEEL.

É obrigação de qualquer colaborador ser cauteloso ao fazer comentários a respeito dos negócios e informações da Empresa em locais públicos: restaurantes, transportes, elevadores, etc.

A exibição de informações, resultados e estratégias da Empresa em palestras, conferências, apresentações, publicações, entrevistas ou qualquer outra forma de comunicação só pode ser realizada com o consentimento da diretoria.

Somente pessoas autorizadas pela alta administração podem fornecer informações relevantes à terceiros ou à imprensa.

O uso ou a divulgação não autorizada de informações confidenciais é crime e pode resultar em punições trabalhistas, cíveis e penais.

Presentes e Brindes

As seguintes diretrizes devem ser observadas nas negociações e no relacionamento com clientes, fornecedores, órgãos governamentais, comunidades e outros:

- não aceitar presentes que caracterizem comprometimento de sua situação profissional;
- não oferecer pagamentos, vantagens, favores, presentes (exceto brindes promocionais de pequeno valor ou sem valor comercial), descontos especiais ou outros benefícios não incluídos nas políticas de comercialização;
- não aceitar ofertas em dinheiro, compensações financeiras, benefícios ou vantagens de quaisquer espécies;
- informar ao superior hierárquico sobre o recebimento de convites para eventos, cujas despesas sejam custeadas por clientes ou fornecedores.

Ativos da Empresa

Todos os bens destinados à manutenção de suas atividades são ativos da Empresa. O uso desses ativos submete-se às seguintes disposições:

- devem ser usados exclusivamente dentro dos objetivos do Estatuto da Empresa;
- não é permitido utilizar equipamentos e outros bens da ALBASTEEL para uso particular;
- todos os colaboradores devem zelar pelos equipamentos, máquinas e veículos da Empresa;
- os sistemas de informática, que incluem o uso de e-mail e internet, devem ser usados de maneira adequada, dentro do exercício profissional e de acordo com os nossos objetivos;
- a senha fornecida para acesso aos equipamentos e/ou sistemas de propriedade da ALBASTEEL é pessoal e intransferível; por conta disso, também é pessoal e intransferível.

A inerente responsabilidade pelo seu uso, bem como pelos acessos, autorizações e aprovações executadas;

- é terminantemente proibido instalar ou transmitir softwares ou cópias de softwares, sendo essa responsabilidade exclusiva dos técnicos da Gerência de Tecnologia da Informação (TI);
- os nossos equipamentos não devem ser utilizados para veiculação de conteúdos impróprios, sugestivos de incitação ao racismo, à xenofobia, pornografia, pedofilia, intolerância religiosa ou à violência;
- constituem-se em delitos patrimoniais: alteração ou omissão de registros, valores ou documentos; a elaboração, confecção ou receptação de registros e documentos falsos; a evasão de bens e documentos; o manuseio irregular de dinheiro ou valores, etc.

Gerenciamento do Código

A gestão deste Código cabe aos diretores e colaboradores, que devem zelar pelo seu cumprimento e adequação à realidade do ambiente de negócios da ALBASTEEL.

Ao Comitê de Conduta Ética cabe julgar os casos de violação de maior gravidade deste Código e recomendar as medidas cabíveis.

O Comitê de Conduta Ética é composto por três membros permanentes (um do RH, um da Gerência Jurídica e um da Auditoria Interna), além de um representante transitório, de origem da área da pessoa envolvida. Eventualmente, membros da diretoria podem participar dos trabalhos, por solicitação do Comitê ou recomendação do representante do RH.

O encaminhamento de comunicações relativas ao Código de Conduta (sugestões, dúvidas, denúncias, etc.) pode ser feito livremente, por qualquer pessoa, pelos canais abaixo:

- **RH:** e-mail qualidade@albasteel.com.br, ramais da área ou pessoalmente • **Superior imediato.**
- **Comitê de Conduta Ética,** através do e-mail eduardowetter@albasteel.com.br.

Salientamos que as denúncias só devem ocorrer quando houver o conhecimento de dados e fatos concretos relativos à violação dos princípios estabelecidos por este Código de Conduta.

Asseguramos que a identidade do autor de qualquer denúncia será preservada, bem como não serão toleradas retaliações ou punições contra os colaboradores ou terceiros denunciante.

Termo de Compromisso e Confidencialidade

ALBASTEEL e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo, integralmente, zelando por sua fidelidade. Aplicação, ciente de que o seu descumprimento estará sujeito às medidas cabíveis.

Data ____/____/____

Matrícula _____

Nome completo

Assinatura

GLOSSÁRIO

Assédio moral

Atitudes que gerem humilhação, intimidação e exigência acima do esperado para um ambiente de trabalho saudável, durante a jornada ou fora dela.

Assédio sexual

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico, ascendência ou mesmo abusando da relação de confiança entre pares, durante a jornada de trabalho ou fora dela.

Colaboradores

O termo abrange conselheiros, diretores, empregados, estagiários, aprendizes e demais pessoas que trabalham na ALBASTEEL.

Conflitos de interesses

Situações nas quais o indivíduo pode se ver tentado a favorecer seus próprios interesses (ou de terceiros com os quais tenha relação) em desfavor dos interesses da empresa.

Discriminação

Tratamento diferenciado dado às pessoas, na contratação, remuneração, acesso à formação e promoção, com base na raça, cor, nacionalidade, religião, deficiência, gênero, idade, Orientação sexual, filiação sindical ou política.

Favorecimento

É o ato de se beneficiar alguém apenas por amizade, parentesco e/ou dinheiro, sem que se considerem avaliações de aspectos profissionais e comportamentais.

Trabalho forçado (ou análogo ao escravo)

Em termos gerais, caracteriza-se pela forma de fazer com que a pessoa realize certos trabalhos, em condições impróprias e mediante ameaça de injusta penalidade caso esse trabalho não seja feito.

Trabalho infantil

É o trabalho executado por pessoas em idade inferior à permitida por lei. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXXIII) admite o trabalho, em geral, a partir dos 16 anos, exceto nos casos de trabalho noturno, perigoso ou insalubre, para os quais a idade mínima é de 18 anos. A Constituição admite, também, o trabalho a partir dos 14 anos (art. 227, § 3º, I), na condição de aprendiz (art. 7º, XXXIII). A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em acréscimo, garante ao trabalhador adolescente entre 14 e 18 anos uma série de proteções especiais, detalhadas em seu Capítulo IV (artigos. 402 a 441).

Valorização à diversidade

Visa reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças entre os indivíduos e assegurar as condições para que tenham igualdade de oportunidades e condições para o pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. A diversidade pode ser entendida

Como um conjunto de diferenças visíveis ou invisíveis que incluem fatores como gênero, raça, etnia, deficiência, idade, orientação sexual, religião, nacionalidade, estilo de vida, entre outros.

Xenofobia

É comumente associada à aversão a outras raças e culturas; medo em relação a pessoas ou grupos diferentes, com os quais o indivíduo habitualmente não entra em contato ou evita fazê-lo.

A empresa segue os exames admissionais e demissionais conforme requerido na legislação trabalhista.

Há na empresa uma maleta de primeiros socorros para atender a pequenas emergências com acidentes de trabalho, esse deve ser comunicado ao encarregado do setor. Em caso de ocorrências mais graves, a empresa se responsabiliza em levar o funcionário ao hospital e por custos com medicamentos devido ao acidente de trabalho.

“Queremos com este manual que você conheça um pouco da Albasteel e o relacionamento com nossos funcionários”. Gostaríamos de salientar que nossa maior meta é a qualidade de nossos serviços e a qualidade de vida de cada um.

Se ainda houver alguma dúvida pedimos que procure o encarregado do setor para esclarecimentos.

“Seja Bem Vindo, para colaborar com o crescimento da empresa e possa colaborar para seu crescimento pessoal.”



DECLARAÇÃO

Declaro ter recebido da Albasteel um exemplar do seu Manual de Integração, orientação sobre o seu conteúdo e da Política da Qualidade da empresa, bem como a Descrição do cargo que vou exercer.

Assuntos Abordados na Reunião	Status
Apresentação do Código de Conduta	
Revisão das Competências	
Apresentação da Empresa	
Organograma	
Política da Qualidade/SGQ	
Principais Produtos	
Direitos e Deveres	
Benefícios	
Segurança do Trabalho	

Nome: _____

RG: _____

Setor: _____ Cargo: _____

São Paulo, ____ de _____ de _____.

Assinatura