

CÓDIGO DE CONDUTA

GRUPO GESTAMP

28 de julho de 2025





ÍNDICE

| | | |
|---|---|----|
| ➤ | INTRODUÇÃO | 4 |
| ➤ | ESSCOPO | 5 |
| ➤ | VISÃO E PRINCÍPIOS CORPORATIVOS | 6 |
| ➤ | NOSSAS RESPONSABILIDADES | 7 |
| ➤ | NORMAS DE CONDUTA | 8 |
| | 1. Integridade no nosso local de trabalho | 8 |
| | 2. Integridade na gestão de dados e ativos | 10 |
| | 3. Integridade na cadeia de abastecimento | 13 |
| | 4. Integridade diante dos nossos acionistas e parceiros comerciais | 17 |
| | 5. Integridade no nosso entorno | 18 |
| ➤ | GESTÃO DE DESCUMPRIMENTOS | 19 |
| ➤ | INTERPRETAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E DIVULGAÇÃO | 20 |
| ➤ | ENTRADA EM VIGOR | 21 |

INTRODUÇÃO

Na Gestamp, acreditamos no Código de conduta como um guia para as nossas ações. Não conhecemos outra forma de trabalhar que não seja de maneira responsável e transparente.

- Temos consciência de que a reputação é construída e influenciada por nossas decisões e ações. Por isso, buscamos alcançar altos níveis de ética e transparência com o objetivo de que os nossos clientes, acionistas, parceiros comerciais e a sociedade como um todo enxerguem em nós um Grupo no qual vale a pena depositar sua confiança.
- O Código de conduta reúne nossa Visão, nossos Princípios corporativos e Normas de conduta. Constitui o eixo central do nosso compromisso com a integridade, além de funcionar como um guia de comportamento ético para as pessoas a quem se dirige.
- O Código de conduta não oferece informações exaustivas e não tem a intenção de ser um compêndio de leis, regulamentos ou requisitos que a Gestamp exige dos seus funcionários. O Grupo e cada uma de suas empresas ou entidades dispõem de uma série de normas, instruções e procedimentos adicionais que desenvolvem os princípios reunidos neste Código. As pessoas sujeitas ao presente Código de conduta têm a responsabilidade de conhecê-los e cumpri-los.
- Na Gestamp, estabelecemos um sistema interno de informação que inclui diferentes canais que possibilitam uma comunicação fluida e confiável. O sistema também define os procedimentos pertinentes para garantir a confidencialidade, a independência e o rigor durante as investigações, bem como a ausência de represálias diante das denúncias de boa fé.
- A Política do sistema interno de informação (“Política”) tem o objetivo de detalhar o seu escopo, seus princípios gerais e as garantias oferecidas com respeito à proteção tanto dos denunciantes quanto das pessoas afetadas.
- O procedimento de gestão do sistema de informação tem a finalidade de regular a gestão das denúncias apresentadas através dos seus canais, do envio, à recepção e registro até seu processamento, a investigação dos fatos informados e sua resolução.
- O Grupo assume o máximo compromisso de manter absoluta confidencialidade com respeito a todas as informações recebidas e gerenciadas por meio dos canais e de não realizar atos de retaliação contra quem, de boa fé, denunciar um ato inadeguado de um funcionário da Gestamp.
- O Comitê de ética é o órgão independente que zela pela implantação e pelo cumprimento do nosso Código. As suas principais funções e composição constam na Política de compliance.

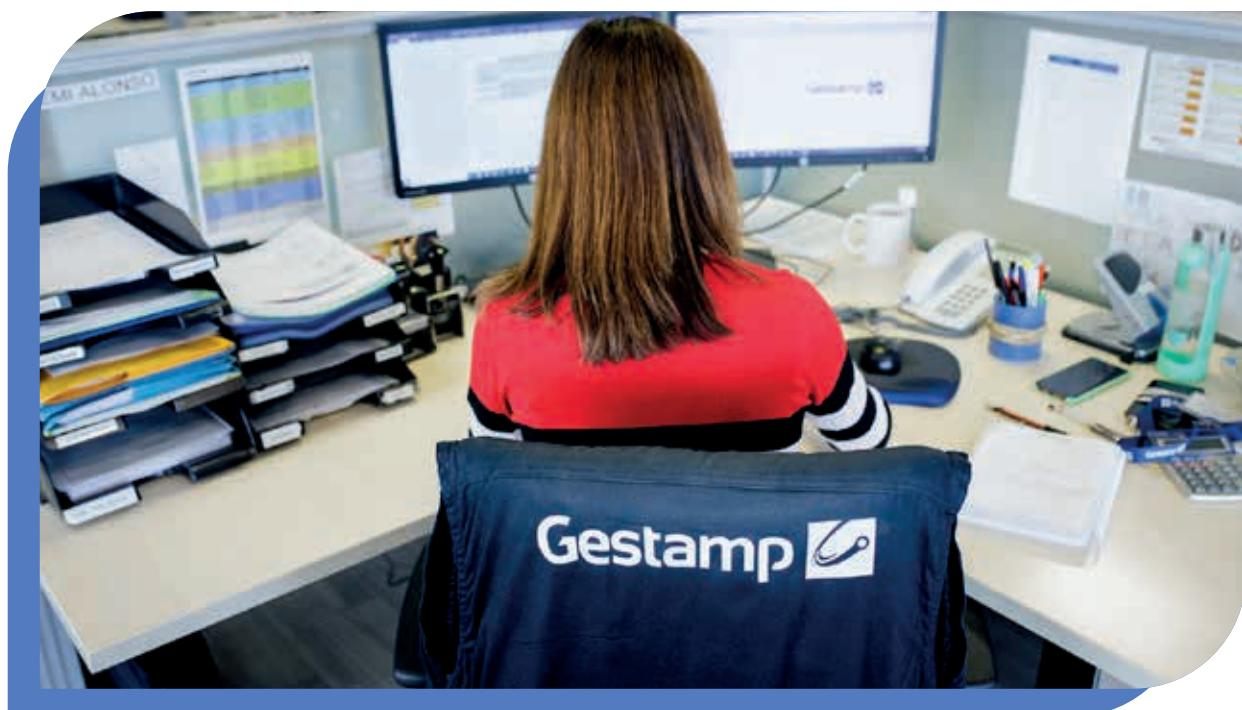
ESCOPO

Este Código de conduta será aplicável a todos os membros dos órgãos de governança do Grupo e às pessoas físicas que, independentemente da posição e função que desempenhem, mantenham um vínculo trabalhista com qualquer uma das sociedades que integram o grupo Gestamp, isto é, Gestamp Automoción, S.A. e as sociedades nas quais esta tenha controle (doravante, o “Grupo” ou “Gestamp”). Da mesma forma, a aplicação deste Código de conduta pode ser estendida a pessoas físicas que mantenham um vínculo de outra natureza com o Grupo e que, em função de sua posição ou relação com o Grupo Gestamp, o Comitê de ética considere que devam se submeter a este Código.

Da mesma forma, nas sociedades nas quais a Gestamp tenha uma participação minoritária, será proposto aos órgãos diretivos correspondentes a aprovação de um Código de conduta com um conteúdo equivalente ao da Gestamp.

Todas as normas de atuação do Grupo Gestamp deverão ser consistentes e coerentes com a Visão, os Princípios corporativos e as Normas de conduta estabelecidas neste Código de conduta. Estas normas serão avaliadas pelo Comitê de ética que deverá se pronunciar sobre a sua idoneidade.

O Código de conduta e qualquer modificação deste, mesmo quando seja em função de uma exigência da legislação nacional de algum dos países em que a Gestamp atua, deverão ser submetidos à aprovação do Conselho de Administração da Gestamp Automoción, S.A.



VISÃO E PRINCÍPIOS CORPORATIVOS

A nossa visão é:

“ser o fornecedor de componentes automotivos mais reconhecido por sua capacidade de adaptar os negócios para a criação de valor para o cliente, mantendo um desenvolvimento econômico e social sustentável”.

Baseamos as nossas ações em 5 princípios básicos, os quais chamamos de “Princípios corporativos”.

1. O cliente como o centro do negócio.

A base do nosso negócio reside na obtenção e manutenção de uma carteira de clientes por meio do desenvolvimento e fornecimento de produtos que ofereçam um alto valor em termos de inovação, preço, qualidade, segurança e impacto ambiental.

Precisamos ser capazes de nos antecipar na hora de oferecer as melhores soluções para que o negócio de cada um dos nossos clientes prospere, o que exige conhecer profundamente as suas necessidades a curto, médio e longo prazo.

Construir relações sólidas, honestas e duradouras com os clientes é o verdadeiro diferencial.

2. A excelência operacional como prática habitual

A competitividade não é fruto do acaso nem surge de repente. Tem a ver com as características de qualidade, eficiência e eficácia. É obtida por meio de um longo processo de aprendizagem. É mantida com rigor, cumprimento, senso de urgência e ao dispor dos processos corretos para executar cada uma das tarefas da melhor maneira possível. É aprimorada com os esforços contínuos de todos para melhorar o que já é bom.

Em um setor competitivo como o automotivo é necessário diferenciar o nosso trabalho. As nossas operações devem ser excelentes.

3. A inovação como forma de progresso.

A inovação nos permite consolidar a liderança do Grupo e proporcionar novas alternativas de produtos e processos que ofereçam valor para os clientes e eficiência para a nossa gestão interna. O nosso desafio é nos posicionar na vanguarda da inovação no nosso setor.

Ser inovador e conseguir fazer com que os clientes percebam o valor diferencial oferecido pela Gestamp.

4. A sustentabilidade como permanência ao longo do tempo.

Temos vocação para o crescimento e a permanência. A solidez financeira, a rentabilidade, a prudência na gestão dos riscos e o respeito pelos diferentes contextos nos quais operamos são as melhores garantias para assegurar o nosso futuro.

Conquistar a confiança dos nossos acionistas e parceiros empresariais, seguir a legislação dos países onde atuamos, expressar o nosso apoio aos direitos humanos fundamentais e reconhecer a importância da saúde, segurança e do meio ambiente.

5. As pessoas como artífices do sucesso.

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

Fomentar o desenvolvimento humano e profissional dos colaboradores para, desta forma, alcançar os demais objetivos empresariais.

AS NOSSAS RESPONSABILIDADES



Cumprir o nosso código

- A nossa reputação é construída a partir de cada uma das decisões que tomamos diariamente.
- O nosso Código de conduta, as políticas do nosso Grupo e a legislação aplicável nos orientam para trabalhar de forma ética e responsável.
- É responsabilidade de todos conhecê-los, aplicá-los no trabalho que realizamos e tê-los como referência nas decisões que tomamos.



Dar o exemplo

Cada um de nós deve agir com integridade e inspirar confiança, mas temos ainda a grande responsabilidade de ser um exemplo, inspirando os demais a seguir o nosso Código de conduta com:

- A criação de um ambiente de confiança, comunicação aberta e respeito.
- O fomento da tomada de decisões de forma ética.



Procurar ajuda e informar sobre eventuais descumprimentos

O Código de conduta não descreve todas as eventuais situações que podem ocorrer no dia a dia. É responsabilidade de cada um de nós fazer as perguntas e expor as inquietações quando surjam eventuais dúvidas de interpretação ou possíveis problemas de descumprimento.

Da mesma forma, caso tomemos conhecimento de algum fato que possa constituir uma violação ao nosso Código de conduta, às nossas normas internas ou à legislação aplicável, isto deverá ser informado para que o problema possa ser tratado.

Nesses casos, todos os funcionários da Gestamp devem informar o seu superior hierárquico, a Diretoria de RH ou, se as circunstâncias exigirem, o Comitê de ética usando os canais de denúncia estabelecidos para este fim pelo Grupo.

Por outro lado, não informar esse fato e permitir que ele ocorra significa descumprir o próprio Código de conduta.

A Gestamp assume o compromisso de apoiar e proteger quem de boa-fé:

- Denunciar o que acredita constituir uma violação ao nosso Código de conduta, às nossas políticas ou à legislação aplicável.
- Colocar dúvidas de interpretação ou de aplicação do Código ou procurar assessoria sobre uma prática, decisão ou ação em particular.
- Colaborar com a investigação sobre um possível descumprimento do nosso Código de conduta ou das normas internas e da legislação.

NORMAS DE CONDUTA

É fundamental agir com integridade não apenas para proteger nossa reputação e imagem e evitar possíveis responsabilidades legais, mas também para garantir que estamos cumprindo nossas responsabilidades éticas. As seguintes normas servirão como guia para nos comportarmos de acordo com as expectativas estabelecidas.

1. Integridade no nosso local de trabalho



Segurança e saúde

Estamos comprometidos em oferecer aos nossos funcionários, bem como aos de outras empresas que trabalham nas nossas instalações, um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Acreditamos que segurança e saúde não implicam apenas dispor de instalações e equipamentos em boas condições, mas também contar com pessoas comprometidas que respeitam as normas e colocam a prevenção acima de qualquer outro fator.

Desta forma, todos os funcionários da Gestamp:

- Devem conhecer e seguir as normas, instruções e procedimentos de segurança e saúde vigentes no local de trabalho.
- Devem certificar-se de que todos os funcionários sob a sua responsabilidade disponham da formação e das informações necessárias, bem como da qualificação pertinente antes de começar um trabalho. Este controle inclui tanto o pessoal do nosso Grupo como o pessoal de terceiros.
- No âmbito da sua responsabilidade e de acordo com as políticas do Grupo e do seu centro de trabalho, devem se esforçar para melhorar as condições de segurança e saúde e manter uma gestão eficiente dos riscos ocupacionais.



Igualdade de oportunidades

Manteremos uma política de seleção rigorosa e objetiva, atendendo exclusivamente aos méritos acadêmicos, pessoais e profissionais dos candidatos e às necessidades do Grupo.

Desta forma, de acordo com o exposto acima, assumimos expressamente o compromisso, entre outros, de não discriminar ninguém quer seja por questões de raça, religião, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil ou necessidade especial.

Particularmente, a Gestamp promoverá a igualdade de gênero no que se refere ao acesso ao emprego e à promoção de profissionais, fomentando a diversidade, além de respeitar a paridade salarial em cargos idênticos.

A Gestamp promove a formação dos funcionários. Os planos de formação garantem a igualdade de oportunidades, bem como o desenvolvimento da carreira profissional, contribuindo ativamente para os objetivos do Grupo. Do mesmo modo, a promoção é baseada no mérito, na capacidade e no desempenho das pessoas.

Por isso, todos os funcionários:

- Devem prestar especial atenção à motivação e ao desenvolvimento profissional das pessoas sob a sua responsabilidade, proporcionando-lhes oportunidades de desenvolvimento com base nos seus méritos e contribuição profissional. Com este objetivo, entre outros, devem manter a empregabilidade dos seus colaboradores, impulsionar a sua formação e aprendizagem, valorizar especificamente os seus esforços e reconhecer de forma objetiva as suas realizações.
- Não devem permitir que questões, por exemplo, como raça, religião, sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil ou necessidades especiais tenham qualquer tipo de influência sobre as suas decisões.
- Devem aproveitar a formação recebida e atualizar os seus conhecimentos técnicos e administrativos.



Ambiente de trabalho respeitoso e tratamento justo

Um dos valores da Gestamp é respeitar os demais e alcançar as realizações de forma conjunta. O nosso sucesso só pode ser alcançado ao tratar a todos com respeito, tanto interna como externamente.

Todos os funcionários têm direito a receber um tratamento justo e respeitoso. A Gestamp tem como objetivo criar um ambiente de trabalho onde prevaleçam a confiança e o respeito mútuo.

Fazer com que no ambiente de trabalho imperem a confiança e o respeito mútuo depende, em grande medida, da atitude e do comportamento dos funcionários, portanto é importante que:

- Ninguém se comporte de uma forma que possa ser qualificada como ofensiva, intimidadora, maliciosa, agressiva ou insultante. Sob nenhuma circunstância endossamos atitudes de superioridade ou prepotência no tratamento dos subordinados.



Respeito à liberdade de associação e pensamento

Na Gestamp nos esforçamos continuamente para manter um diálogo franco e direto com os funcionários e para garantir que o processo de comunicação ocorra dentro de uma perspectiva construtiva, mantendo o equilíbrio entre os interesses dos funcionários e os interesses financeiros da empresa.

Reconhecemos os princípios de liberdade de associação, liberdade de pensamento e o direito dos funcionários de decidir por si mesmos se desejam fazer parte de sindicatos ou de outras agremiações.

A Gestamp respeita o direito dos funcionários de escolher os seus representantes, conforme este direito esteja estabelecido pela legislação. Da mesma forma, a Gestamp trabalhará com os representantes dentro do enquadramento legal.

2. Integridade na gestão de dados e ativos

A Gestamp assume o compromisso firme de proteger as informações sensíveis e os ativos próprios e de terceiros que estão à sua disposição. Este compromisso se traduz na aplicação de políticas e procedimentos que garantem a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, bem como o uso responsável, ético e seguro dos recursos tecnológicos e materiais colocados à disposição dos nossos profissionais. Todos os funcionários, colaboradores e terceiros com acesso aos nossos sistemas são obrigados a respeitar essas diretrizes, contribuindo desta forma para preservar a confiança dos nossos clientes, parceiros e grupos de interesse, bem como para salvaguardar a reputação e o valor da nossa organização.



Controle De Informações Privilegiadas

Na Gestamp apoiamos a legitimidade e a transparência das bolsas de valores do mundo todo. Além disso, o Grupo exige que as informações sejam utilizadas de forma discreta e profissional.

Por informações privilegiadas nos referimos às informações específicas, direta ou indiretamente, ligadas ao Grupo ou a um ou mais valores afetados ou instrumentos financeiros relacionados ou, ainda, os seus derivados, que não sejam públicos e que, ao serem divulgados, possam influenciar significativamente os preços dos valores afetados, dos instrumentos financeiros relacionados a eles ou seus derivados.

Não participamos de práticas de mercado abusivas, nem repassando informações falsas nem participando de outras atividades para manipular o preço das ações cotadas nas bolsas.

Isto significa que:

- É proibido comercializar direta ou indiretamente ações da Gestamp ou de outra sociedade cotadas nas bolsas de valores ao dispor de "informações privilegiadas".
- É preciso obedecer os critérios de comportamento e atuação definidos no Regulamento interno de conduta nas bolsas de valores da Gestamp vigente em cada momento.



Informação confidencial

O conceito de informação confidencial compreende todas as informações relacionadas, por exemplo, dados comerciais, pessoais, legais, financeiros, técnicos ou tecnológicos ou qualquer outra informação da Gestamp ou de terceiros que esteja à disposição da Gestamp que não seja de caráter público e cuja divulgação possa afetar os interesses da Gestamp ou de terceiros.

A Gestamp protege as informações confidenciais com o máximo rigor e cuidado, adotando as medidas, de natureza legal, técnica e organizacional, necessárias para proteger tais informações, evitando assim, a alteração, perda ou o uso não autorizado desses dados.

Portanto, os funcionários com acesso às informações confidenciais:

- Devem cumprir o tempo todo o estabelecido na legislação vigente e aplicar as medidas e os procedimentos definidos pela Gestamp, por exemplo, na Política geral de segurança da informação.

- Devem utilizar apenas a informação confidencial que seja estritamente necessária para o exercício de suas funções e só devem divulgá-la aos funcionários ou terceiros que sejam designados como destinatários de tal informação e por meio dos canais autorizados pela Gestamp. Devem custodiar e preservar as informações confidenciais às quais tenham acesso no âmbito de suas funções.
- Não podem utilizar as informações confidenciais para fins próprios ou de terceiros, nem para obter proveito ou lucro pessoal.
- Após o término de seu vínculo de trabalho, devolverão as informações confidenciais à Gestamp, subsistindo em todo caso o dever de confidencialidade.



Direitos de propriedade intelectual e industrial

Os direitos de Propriedade intelectual e industrial incluem todas as invenções, patentes, modelos funcionais, projetos, marcas, nomes comerciais, nomes de domínios, software, bancos de dados, obras protegidas por direitos autorais, know-how, processos, informações de produto, segredos empresariais ou qualquer outro tipo de criações literárias, artísticas ou científicas da Gestamp ou de terceiros que estejam à disposição da Gestamp (doravante, "Direitos de PI").

A Gestamp protege os Direitos de PI com o máximo rigor e cuidado adotando as medidas de natureza legal, técnica e organizacional, necessárias para proteger tais direitos, evitando assim, a sua alteração, perda ou uso não autorizado.

Portanto, os funcionários com acesso aos Direitos de PI:

- Devem cumprir sempre a legislação vigente sobre propriedade intelectual e industrial e aplicar as medidas e os procedimentos estabelecidos pela Gestamp.
- Devem utilizar apenas os Direitos de PI que sejam estritamente necessários para o exercício de suas funções e só devem divulgá-los aos funcionários ou terceiros que sejam designados como destinatários de tais direitos e por meio dos canais autorizados pela Gestamp.
- Devem zelar pelo respeito, pela proteção e salvaguarda dos Direitos de PI e nunca utilizar os Direitos de PI de terceiros, exceto em casos de acordos que permitam o contrário.
- Devem zelar pela proteção em favor da Gestamp de todos os Direitos de PI gerados na vigência do seu contrato de trabalho que sejam fruto de uma atividade de pesquisa explícita ou implicitamente constitutiva do objeto do seu contrato e daqueles gerados graças à influência predominante de conhecimentos adquiridos dentro da Gestamp ou a utilização dos meios fornecidos para tanto.
- Não podem utilizar os Direitos de PI para fins próprios ou de terceiros, nem para obter proveito ou lucro pessoal.



Dados pessoais

A Gestamp se compromete a respeitar a legislação vigente em matéria de proteção de dados de caráter pessoal e adota as medidas, de natureza técnica e organizacional, necessárias para evitar a alteração, perda ou uso indevido de dados pessoais.

Portanto, os funcionários com acesso a dados pessoais:

- Devem cumprir sempre a legislação vigente em matéria de proteção de dados e aplicar as medidas e os procedimentos definidos pela Gestamp, por exemplo, na Política de proteção de dados pessoais.

- Devem utilizar somente os dados pessoais estritamente necessários para o exercício de suas funções e só podem divulgá-los aos funcionários ou terceiros que sejam designados como destinatários de tais dados e por meio dos canais autorizados pela Gestamp. Da mesma forma, devem certificar-se de que contam com o consentimento adequado para seu uso ou que o destinatário seja uma autoridade ou órgão que esteja legalmente autorizado para solicitar essas informações (juízes, fiscais do trabalho, etc.), mantendo sempre o dever de confidencialidade por parte do funcionário.
- Devem utilizar os dados pessoais somente enquanto durar a finalidade para a qual foram coletados e, uma vez encerrada essa finalidade, os dados serão eliminados de maneira definitiva.
- Devem garantir que os titulares dos dados pessoais possam exercer seus direitos de acesso, retificação, oposição, exclusão, portabilidade e limitação do tratamento.



Novas tecnologias e ferramentas digitais

A Gestamp promove um ambiente de inovação tecnológica e coloca à disposição dos seus profissionais ferramentas digitais avançadas, incluindo soluções baseadas em inteligência artificial, com o objetivo de melhorar a eficiência, a qualidade e a tomada de decisões em todos os níveis da organização. Os funcionários só poderão usar as ferramentas digitais autorizadas pela Gestamp. Essas tecnologias e ferramentas devem ser usadas de forma ética, segura e responsável, cumprindo a legislação vigente (incluindo a relativa à proteção de dados e à propriedade intelectual e industrial), bem como as normas internas aplicáveis (que incluem a Política geral de inteligência artificial e as obrigações de confidencialidade).

Os funcionários e colaboradores da Gestamp estão obrigados a:

- Utilizar estas ferramentas exclusivamente para fins profissionais, não podendo fazer um uso indevido, negligente ou não autorizado.
- Seguir as instruções e o que for indicado nos treinamentos oferecidos pela Gestamp para garantir um uso adequado e minimizar os riscos associados a sua utilização.



Outros ativos

Esses ativos compreendem bens tangíveis ou intangíveis, tecnológicos ou digitais da Gestamp, incluindo sua infraestrutura, redes, sistemas, equipamentos industriais, dispositivos e projetos em todos os âmbitos de sua atividade, e as informações que eles contêm (doravante, “Ativos”).

É fundamental fazer um uso adequado e responsável dos Ativos da Gestamp.

Portanto, os funcionários que usam os Ativos:

- Devem cumprir sempre as normas vigentes e aplicar as medidas e os procedimentos definidos pela Gestamp, por exemplo, na Política de uso aceitável de recursos tecnológicos.
- Devem fazer um uso responsável dos Ativos, os quais só poderão ser utilizados para o desempenho de suas funções e em nenhum caso com fins de uso pessoal, de lazer ou ilegal.
- Devem custodiar e preservar os Ativos, sendo que cada funcionário é responsável por fazê-lo dentro de seu âmbito de atuação.
- Devem se dedicar exclusivamente às suas responsabilidades trabalhistas em seu horário de trabalho.

3. Integridade na cadeia de abastecimento



Nas nossas relações

Devemos tratar de forma imparcial e íntegra todos os indivíduos com quem mantemos contato no âmbito da nossa atividade profissional. Isso inclui clientes, fornecedores e concorrentes.

› Os nossos clientes

A integridade no mercado exige que o relacionamento com os clientes seja honesto e obedeça toda a legislação aplicável.

Desta forma, esperamos continuar conquistando e mantendo a confiança dos nossos clientes e a sua percepção da Gestamp como uma parceira sólida e confiável.

› Os nossos fornecedores

Todas as interações com os fornecedores devem cumprir os nossos padrões éticos.

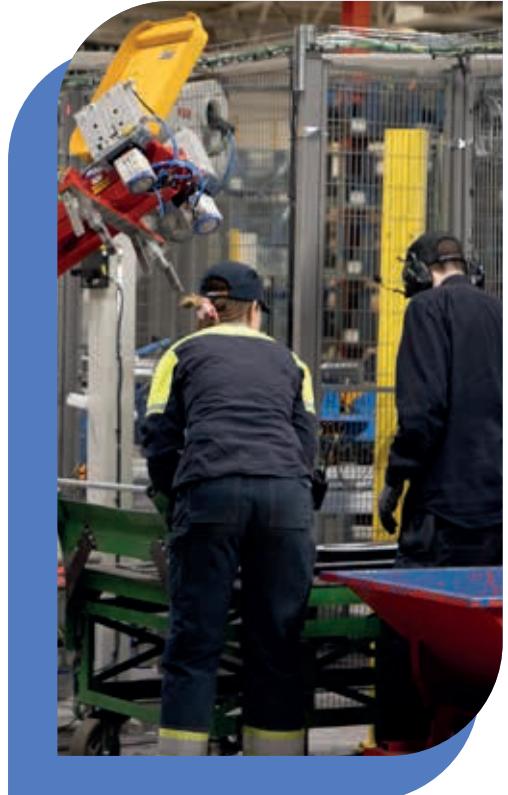
Esperamos que os nossos fornecedores sigam os mesmos padrões de integridade com os quais trabalhamos. Uma atitude antiética ou ilegal de um fornecedor pode afetar negativamente a reputação da Gestamp como empresa e provocar a perda de confiança na nossa boa vontade nas comunidades onde trabalhamos.

› Os nossos concorrentes

A Gestamp se compromete a competir nos mercados de forma livre e leal, cumprindo as normas de defesa da concorrência.

Por isso:

- Evite qualquer medida voltada à limitação ilícita da concorrência e que desrespeite as disposições legais. Em particular, não assine acordos ou compromissos anticoncorrenciais como, por exemplo, acordos sobre fixação de preços ou condições de venda com concorrentes, compromissos de renúncia à concorrência ou divisão ou segmentação de mercado ou de clientes.
- Não participe de reuniões com outros concorrentes nas quais se discutam assuntos ou ações que possam ter um impacto na livre concorrência.
- Caso tenha qualquer questão ou dúvida sobre se a realização de determinadas atividades poderia constituir uma violação à legislação de defesa da concorrência, consulte o departamento jurídico antes de realizá-las.





Nas nossas ações

O nosso compromisso com a integridade estende-se às ações que realizamos em nossas relações pessoais ou financeiras alheias ao nosso trabalho na Gestamp que possam comprometer nosso julgamento profissional.

› Conflitos de interesse

Há conflito de interesse quando em determinadas situações os interesses pessoais de um funcionário possam se chocar com os interesses da Gestamp. Considera-se que existe interesse pessoal do funcionário quando o assunto em questão afeta diretamente o próprio funcionário ou, de forma indireta, pessoas vinculadas a ele.

Para evitar possíveis conflitos de interesse, os funcionários devem conhecer e cumprir o disposto na Política de conflitos de interesse e, em particular:

- Devem denunciar os possíveis conflitos de interesse à Direção de Recursos Humanos da empresa, quem tratará o assunto e poderá consultar o Comitê de ética, caso julgue necessário.
- Devem consultar todas as operações e atividades que impliquem ou possam implicar conflitos de interesse, as quais somente poderão ser realizadas após obter a devida autorização expressa da Direção de Recursos Humanos da empresa.
- Devem esperar que a Direção se pronuncie para iniciar qualquer ação a esse respeito.

› Limitações e incompatibilidades

A Gestamp respeita o desempenho por parte de seus funcionários em atividades profissionais ou sociais, desde que não interfiram no desempenho de suas funções no Grupo ou afetem a nossa reputação.

Portanto, os funcionários do Grupo:

- Não podem ocupar cargos, desempenhar funções ou representar empresas da concorrência, empresas fornecedoras de bens e serviços ou sociedades que possuam algum tipo de domínio ou controle sobre empresas concorrentes.
- Devem consultar à Direção de Recursos Humanos da empresa sobre qualquer cargo, designação ou nomeação alheios à Gestamp que pretendam aceitar e possa afetar a sua independência e dedicação profissional. A Direção de Recursos Humanos, caso considere conveniente, poderá encaminhar a sua consulta ao Comitê de ética.

› Solicitação e aceitação de presentes e favores

A troca de presentes e favores é uma demonstração de boa vontade nas relações comerciais, mas alguns presentes por sua natureza ou relevância podem prejudicar a reputação da Gestamp e, até mesmo, descumprir o enquadramento legal vigente.

Portanto:

- Caso o seu cargo exija a realização da seleção de fornecedores ou a colaboração com eles, avalie-os segundo os seus méritos, evitando conflitos de interesse, presentes e favores que não sejam apropriados ou, ainda, qualquer tipo de favorecimento que possa colocar em risco o processo de seleção ou avaliação.

- Em todos os casos, é proibido aceitar doações em dinheiro.
- Só é permitido aceitar presentes e favores que correspondam à prática ou costume habitual em um determinado país, desde que não influenciem ou possam influenciar ou, ainda, possam ser interpretados como um fator de influência na tomada de decisões. Em caso de dúvidas sobre o que é aceitável, a oferta deverá ser recusada ou, se for o caso, tratada previamente com a Direção de Recursos Humanos da empresa do Grupo com a qual tenha vínculo.
- Deve conhecer e cumprir as Normas sobre presentes e favores da Gestamp que regulamenta a troca de presentes e favores entre os funcionários da Gestamp e terceiros que tenham ou possam ter algum vínculo comercial, contratual ou profissional com a Gestamp, estabelecendo os limites e os fluxos de aprovação adequados.

› Oferta e concessão de presentes e favores

Os nossos clientes apreciam o valor diferencial oferecido pela Gestamp, entre outras coisas, pelo relacionamento honesto que procuramos estabelecer e manter. Por outro lado, qualquer intenção de influenciar pessoas com poder de decisão mediante a concessão de presentes e favores pode acarretar fortes sanções para a empresa.

Portanto:

- É necessário assegurar que a atribuição de um projeto ou realização de um pedido se deva à oferta em si e não à concessão de privilégios pessoais (presentes, convites, brindes ou outros favores).
- De todos os modos, são proibidas a oferta e a concessão de doações em dinheiro.
- Só é permitido oferecer presentes ou favores a terceiros (clientes, clientes em potencial, fornecedores, concorrentes, auditores, etc.) quando isso for autorizado e cumprir todos os critérios a seguir: corresponder ao costume e à cortesia habitual do país, não for concedido como contrapartida de um tratamento preferencial ou para burlar disposições legais, tiver um valor suficientemente limitado, o conhecimento da doação incluindo a identidade do receptor não implicar uma situação constrangedora para a Gestamp nem para o receptor e não representar uma infração à legislação aplicável.
- Deve conhecer e cumprir as Normas sobre presentes e favores da Gestamp que regulamenta a troca de presentes e favores entre os funcionários da Gestamp e terceiros que tenham ou possam ter algum vínculo comercial, contratual ou profissional com a Gestamp, estabelecendo os limites e os fluxos de aprovação adequados.

› Suborno e corrupção

A maioria dos países onde a Gestamp opera possui leis que proíbem a corrupção e o suborno, inclusive se cometido fora das fronteiras do país em questão. Qualquer violação a estas leis constitui um delito grave que pode acarretar multas para as empresas e responsabilidade penal para os indivíduos e as empresas.

Consequentemente:

- Não é permitido a nenhuma pessoa da Gestamp estabelecer negociação com funcionários do governo ou de partidos políticos para oferecer ou entregar suborno, gratificação, presente ou convite social que favoreça a tomada de decisão para benefício próprio ou do Grupo ou de um terceiro. Deveremos ser extremamente honrados e íntegros em todas as nossas relações com as administrações públicas.
- Da mesma forma, é proibido receber, pedir ou aceitar, bem como prometer, oferecer ou conceder qualquer tipo de benefício ou vantagem não justificado a título de contrapartida, sempre que isso superar os usos e costumes comumente aceitos, de acordo com as Normas de presentes e favores da Gestamp, para obter ou manter qualquer negócio ou benefício.

› **Comércio internacional**

A Gestamp compromete-se a cumprir estritamente todas as sanções econômicas, comerciais e financeiras impostas por organismos internacionais (como as Nações Unidas, a União Europeia), bem como as emitidas por governos nacionais onde desenvolve sua atividade (incluindo, entre outros, Estados Unidos, Reino Unido e países da UE).

Portanto:

- Fica proibido estabelecer relações comerciais, financeiras ou de qualquer outro tipo com pessoas físicas, jurídicas, entidades ou países sujeitos a sanções ou medidas restritivas aplicáveis à Gestamp. Todos os funcionários devem garantir que suas atividades, principalmente aquelas relacionadas com exportações, importações, disposições de fundos ou provisão de serviços de engenharia, respeitem tais regulamentações.
- Nos casos previstos nas normas internas, deve-se consultar imediatamente a Unidade de compliance normativa em caso de dúvida sobre a aplicabilidade de sanções ou medidas restritivas a uma operação ou terceiro específicos.

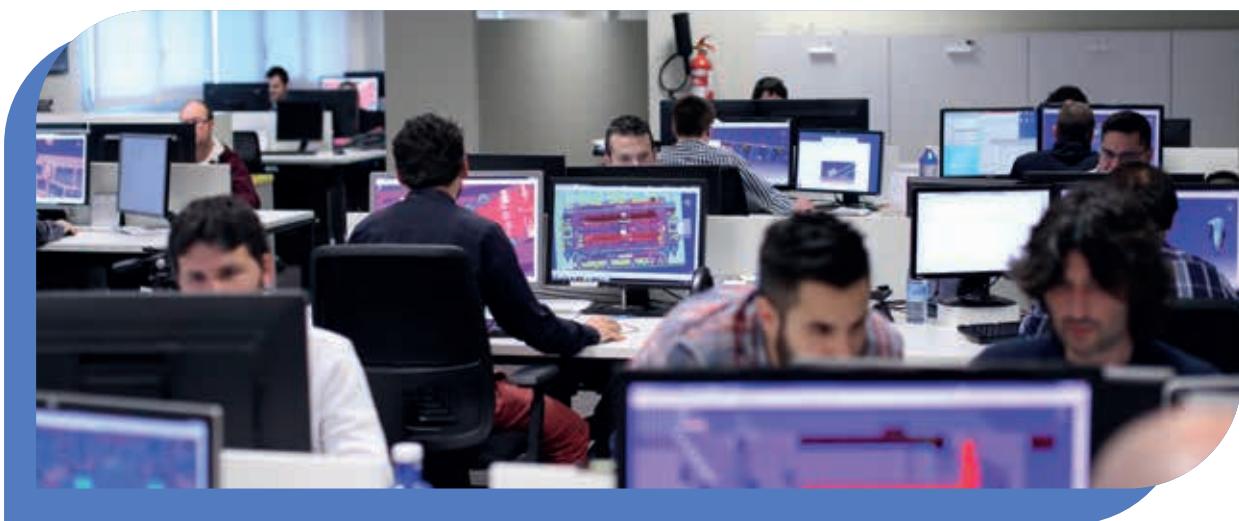
› **Atividade política**

Todos os funcionários têm direito de participar, a título individual, de assuntos políticos. Contudo a sua participação política não terá nada a ver com a empresa.

A Gestamp não participará de nenhuma atividade política nem fará nenhum tipo de doação financeira de caráter político em nenhum país.

Todos os funcionários devem levar em consideração que:

- A sua participação política deve ser realizada em seu tempo livre e com recursos próprios.
- Precisam sempre deixar claro que as suas opiniões e ações são pessoais e não têm relação com a Gestamp.
- Caso considere solicitar ou aceitar um cargo público, de modo geral, os compromissos oficiais não deverão afetar o seu trabalho, sem prejuízo do respeito aos direitos estabelecidos para tanto na legislação aplicável.



4. Integridade diante dos nossos acionistas e parceiros comerciais

Agir com responsabilidade e transparência caminha de mãos dadas com a proteção do valor. Todos os funcionários criam valor para os nossos acionistas ao colocar os interesses da nossa empresa em primeiro lugar, manter registros comerciais precisos e ao proteger e usar de forma apropriada os recursos da empresa, as suas informações e os seus bens.



Veracidade das informações

A compilação e apresentação honestas, precisas e objetivas das informações, tanto financeiras como de qualquer outra natureza, são vitais para a Gestamp.

Por tudo isso, os funcionários:

- Não devem falsificar nenhum tipo de informação, tanto financeira como de qualquer outra natureza (por exemplo, segurança, meio ambiente ou resultados qualitativos de qualquer natureza).
- Nunca devem inserir deliberadamente dados falsos ou que possam induzir ao engano em relatórios, registros, arquivos ou reivindicação de despesas.
- Não devem contrair obrigações contratuais em nome da Gestamp que ultrapassem a autoridade que lhes foi conferida.
- Devem cooperar plenamente com os auditores, garantindo a precisão das informações oferecidas e, caso solicitado, oferecendo livre acesso às pessoas e à documentação.



Gestão das informações

As informações técnicas, operacionais, comerciais e financeiras da Gestamp são propriedade da companhia, mesmo quando tenham sido geradas pelo próprio colaborador. Estas informações são consideradas confidenciais e devem ser protegidas.

Consequentemente:

- Só é permitido revelar informações aos funcionários destinatários destas informações e por meio dos canais autorizados por sua empresa.
- A custódia e a preservação dos arquivos da Gestamp é de responsabilidade de cada funcionário no seu âmbito de responsabilidade.
- Deve ser mantido o sigilo profissional dos dados, relatórios, contas, balanços, planos estratégicos e demais atividades da Gestamp e do seu pessoal, que não sejam de caráter público e cuja divulgação possa afetar os interesses da Gestamp.

5. Integridade no nosso entorno



Meio ambiente

Queremos minimizar o impacto ambiental da nossa atividade. Para tanto, em cada centro dispomos de sistemas de gestão ambiental que asseguram o cumprimento da legislação e o aprimoramento contínuo dos processos.

Assumimos o compromisso de adaptar e utilizar as melhores técnicas disponíveis em nossas instalações, bem como de incluir a preocupação com o meio ambiente no desenvolvimento destas.

Por outro lado, todos os funcionários:

- Devem conhecer e obedecer as normas, instruções e procedimentos sobre Meio ambiente vigentes no seu local de trabalho.
- No âmbito da sua responsabilidade e conforme as políticas do grupo e do seu centro de trabalho, devem se esforçar para melhorar as condições das instalações do ponto de vista ambiental e para manter uma gestão eficiente dos aspectos ambientais.



Compromisso com a comunidade

Na Gestamp estamos comprometidos com o crescimento econômico e social das comunidades onde as nossas empresas estão presentes, criando fontes de emprego estável e colaborando com os agentes locais nos aspectos em que podemos oferecer valor.

Incentivamos os nossos funcionários a participar das iniciativas de desenvolvimento e de atividades cívicas nas comunidades locais.

Desta forma:

- Caso seja responsável ou tenha poder de decisão sobre a seleção e a contratação de funcionários, deverá fomentar a contratação de pessoal local qualificado.
- Não é permitido promover em nome da Gestamp, direta ou indiretamente, ações que contenham elementos vulgares, violência ou qualquer outro fator que afete os valores individuais, familiares e sociais.

GESTÃO DE DESCUMPRIMENTOS

Ninguém, independentemente do nível ou posição, está autorizado a incitar ou solicitar a nenhum funcionário que cometa um ato ilegal ou que infrinja as disposições do Código de conduta.

Caso haja indícios razoáveis de irregularidade, ato ilegal ou contrário às normas estabelecidas no Código de conduta, informe o seu superior hierárquico ou, conforme a circunstância, o Comitê de ética por meio dos canais disponíveis.

A identidade de quem denunciar uma ação supostamente anormal será tratada como informação confidencial. A Gestamp se compromete a não adotar nenhuma represália, direta ou indireta, contra os funcionários que denunciarem uma ação supostamente anormal.

Todos os funcionários da Gestamp devem se sentir seguros diante de eventuais consequências negativas derivadas de uma comunicação de boa-fé. O procedimento de gestão do sistema de informação estabelece a indenidade dos denunciantes de boa-fé e, por sua vez, preserva a honra e a presunção de inocência de todos os funcionários diante de denúncias maliciosas ou infundadas.

Quando a Direção de Recursos Humanos de uma empresa ou, conforme o caso, o Comitê de ética, concluir que um funcionário realizou atividades que desrespeitam as disposições legais ou o próprio Código de conduta, serão aplicadas as medidas disciplinares segundo o regime de improbidade e sanções definidas pela convenção coletiva da sociedade à qual pertence ou pela legislação trabalhista aplicável.

As investigações internas que ajudam a melhorar o sistema de prevenção ou a análise de descumprimentos que tenham sido denunciados, os órgãos que podem impulsioná-las e a forma de realizá-las estão regulamentadas nesse procedimento de gestão do sistema de informação. São definidos com atenção especial os direitos e as garantias das pessoas investigadas.



INTERPRETAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E DIVULGAÇÃO

A interpretação do Código de conduta, no tocante a consultas, solicitações de autorização, informações e elaborações de relatórios em relação a diferentes itens compete ao Comitê de ética.

A Direção das Divisões fomentará ativamente a divulgação do Código de conduta, devendo comunicá-lo individualmente a todos os funcionários do Grupo. Por outro lado, terão a preocupação de realizar uma implementação duradoura.

O cumprimento das leis e a observância do Código de conduta devem ser regularmente examinados em todas as divisões do Grupo.

A Comissão de auditoria supervisionará o cumprimento do Código de conduta, garantindo que a cultura corporativa esteja alinhada com seu propósito e valores.



ENTRADA EM VIGOR

A primeira versão do Código de conduta da Gestamp entrou em vigor em 1º de dezembro de 2011. A versão atual foi aprovada em 28 de julho de 2025 pelo Conselho de Administração.

Este documento é a versão original redigida em espanhol que será traduzida para outros idiomas apenas para fins informativos, prevalecendo, portanto, em caso de discrepância, a versão espanhola.

Lembre-se destas regras

-  **Conheça as normas legais e da empresa que afetam o seu cargo.**
-  **Siga sempre estas normas.**
-  **Há muitas formas de obter ajuda, o importante é utilizar alguma delas.**
-  **Em caso de dúvida sobre a solução correta, pergunte.**
-  **Continue perguntando até obter uma resposta satisfatória.**

O código pode ser
consultado em:



