Código de Ética e Conduta

GOLIN

rev.2026

Sumário

Mensagem da Administração **5**
1. Os princípios que norteiam a Metalúrgica Golin **5**
1.1 Missão 6
1.2 Visão 6
1.3 Valores 6
2. Objetivos **6**
2.1 A quem se aplica este Código 6
2.2 Onde buscar orientação 7
3. Compliance **7**
3.1 O que se espera dos Gestores? 7
3.2 O que se espera dos Colaboradores? 8
3.3 Programa de Integridade 8
3.4 Canal de Ética e Denúncias 9
3.5 Não Retaliação 10
3.6 Apuração e Medidas Disciplinares 10
4. Compromissos éticos da Metalúrgica Golin **11**
4.1 No exercício ético corporativo 11
4.2 Segurança das pessoas acima de tudo 12
4.3 Meio Ambiente 14
4.4 Integridade com todos os envolvidos 15
4.4.1 Colaboradores: pessoas respeitadas e comprometidas 15
4.4.2 Privacidade e proteção de dados pessoais (LGPD) 17
4.4.3 Relações com os Fornecedores e Prestadores de Serviços 18
4.4.4 Relações com os Clientes 19
4.4.5 Relações com os Concorrentes 19
4.4.6 Relações com o Governo e pagamentos indevidos 20

5. Conflitos de Interesses **22**
6. Integridade com a Empresa **23**
6.1 Cuidado e uso adequado dos bens e recursos da Empresa 23
6.2 Uso das informações 24
6.3 Concisão nos registros 25
6.4 Vestuário no ambiente de trabalho 26
6.5 Fraude e desvios 26
6.6 Segurança da informação e cibersegurança 27
6.7 Inteligência artificial 27
6.8 Redes sociais e comunicação externa 28
7. Sustentabilidade **29**
7.1 Transparência 29
7.2 Conformidade com as leis e regulamentos 29
7.3 Condições Humanas de Trabalho 30
7.4 Comunidades e responsabilidade social 30
8. Gestão deste Código **30**
8.1 Responsabilidades 30
8.2 Treinamento e comunicação 31
8.3 Revisão e exceções 31
8.4 Vigência 31
9. Glossário **31**
Anexo — Referências Normativas **33**
Aprovação e Ficha Técnica **34**

Mensagem da Administração

Este Código de Conduta e Ética foi construído pelas áreas da nossa empresa para reunir, em um só documento, a forma como fazemos negócios e como tratamos as pessoas. Nesta revisão, ele foi atualizado para atender às leis mais recentes e às boas práticas de governança recomendadas para empresas do nosso porte.

Nenhuma meta e nenhum resultado justificam desrespeitar a lei ou este Código. Pedimos que todos leiam o documento com atenção, participem dos treinamentos e utilizem sem receio o Canal de Ética. Quem relata uma preocupação de boa-fé estará sempre protegido.

Contamos com cada um para que a integridade continue sendo a marca da Golin.

A Diretoria

1. Os princípios que norteiam a Metalúrgica Golin

A Metalúrgica Golin é reconhecida em seu segmento como empresa ética e como referência em qualidade e inovação.

Desde sua fundação tem como princípios a transparência, honestidade, respeito, decência, zelo e sustentabilidade. Transparência e comprometimento com colaboradores, clientes e parceiros é fundamental. Mais que uma empresa, os produtos e serviços Golin são uma marca de confiança e seriedade.

A função de um Código de Ética e de Conduta, a exemplo de nossos manuais internos, não está apenas na redação de um texto que seja distribuído em nosso nome, mas em informar, formar e inspirar todos os envolvidos em nossos processos. Ainda mais, deixar claro nosso posicionamento diante de questão tão importante e espinha dorsal de todas as nossas relações.

Nesta edição, o Código passa a refletir também as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) aplicáveis a sociedades anônimas fechadas de controle familiar, na medida do porte

e da estrutura da Golin, orientando-se pelos princípios de integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade.

1.1 Missão

(Por que existimos)

"Manufaturar produtos de aço e prestar serviços de qualidade, satisfazendo às expectativas dos acionistas, clientes, colaboradores e parceiros, contribuindo para o desenvolvimento econômico da sociedade."

1.2 Visão

(Onde queremos chegar)

"Ser para os clientes a melhor solução em atendimento nos segmentos que atuamos, com qualidade, agilidade e custo competitivo."

1.3 Valores

(Nossos comportamentos, nossas ações)

- Foco em Resultados e Melhoria Contínua;
- Satisfazer o Cliente;
- Trabalhar em Equipe, com Ousadia, Agilidade e Responsabilidade;
- Manter a Ética, a Transparência, sempre valorizando as Pessoas e a Segurança;
- Responsabilidade Social e Respeito ao Meio Ambiente.

2. Objetivos

Sendo a transparência ponto fundamental em nossos processos, buscamos, através do Código de Ética e Conduta Golin, reunir as principais orientações para a condução da empresa, com o objetivo de definir com clareza os valores que norteiam as ações da organização no âmbito institucional, no tangente a nossos colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, explicitando nossa **Missão, Visão e Valores**.

2.1 A quem se aplica este Código

Este Código aplica-se, sem exceção e independentemente de cargo ou tempo de casa:

- A todos os empregados da Metalúrgica Golin, em qualquer unidade ou local de trabalho, inclusive em regime de teletrabalho;
- Aos administradores, diretores e sócios, no exercício de suas funções;
- Aos estagiários, aprendizes e trabalhadores temporários;
- Aos fornecedores, prestadores de serviços, representantes e demais terceiros que atuem em nome da Golin, que recebem este Código e assumem o compromisso de observá-lo (item 4.4.3).

O Código integra as normas internas da empresa e complementa os contratos de trabalho, na forma do art. 444 da CLT. Se alguma regra interna conflitar com a lei, prevalece a lei. Entre regras válidas, prevalece a mais rigorosa.

2.2 Onde buscar orientação

Dúvidas sobre este Código devem ser levadas primeiro ao gestor imediato. Se preferir, o colaborador pode procurar o Recursos Humanos ou o Jurídico, ou ainda registrar a dúvida no Canal de Ética (item 3.4), inclusive de forma anônima.

3. Compliance

Este Código é de cumprimento obrigatório. Sendo de extrema importância que todos saibam e cumpram a filosofia que disciplina e orienta o comportamento dos membros desta organização. Condutas contrárias ou incompatíveis com os valores e princípios da empresa podem levar à aplicação de medidas disciplinares.

Seguir a Lei e nossos regimentos internos são deveres de todos nós. Assim como agir com integridade e honestidade em todos os assuntos, assumindo responsabilidade por nossas ações.

3.1 O que se espera dos Gestores?

A Metalúrgica Golin espera que seus Gestores disseminem e promovam a cultura de ética e conformidade. Os mesmos devem sempre ser exemplos de conduta para seus liderados.

Como Gestor você deve:

- Assegurar que as pessoas sob a sua liderança entendam suas responsabilidades em relação ao Código de Ética e Conduta e a todos os procedimentos pertinentes da área;
- Criar um ambiente agradável no qual os colaboradores se sintam à vontade para levantar dúvidas e questões;
- Sempre atuar para impedir violações deste Código bem como de qualquer lei vigente no país;
- Levar em consideração a conduta e o cumprimento em relação ao Código ou a outras políticas da empresa ao avaliar seus colaboradores;
- Encaminhar imediatamente ao Canal de Ética ou ao RH os relatos de violação que receber, sem arquivar, negociar ou tentar resolver o caso por conta própria;
- Jamais retaliar, nem tolerar que se retalie, quem relata preocupações de boa-fé (item 3.5).

3.2 O que se espera dos Colaboradores?

A Metalúrgica Golin espera que todos da sua equipe entendam e cumpram as diretrizes descritas neste Código, e que sempre utilizem o bom senso e a honestidade em suas ações.

Sempre que tiverem dúvidas sobre algum tipo de conduta, utilizem estes parâmetros e perguntem a si mesmos:

- **Isto vai ao encontro das regras descritas no Código?**
- **É ético e está correto?**
- **É legal?**
- **Refletirá bem para mim e para a empresa?**

Caso não tenha confiança, não adote a conduta e peça orientação à sua gerência ou liderança, ou até mesmo ao Recursos Humanos. E se o

violador for um gerente ou líder? Para quem recorrer? Canal de Ética (item 3.4)!

3.3 Programa de Integridade

O conjunto formado por este Código, pelas políticas internas, pelos treinamentos, pelo Canal de Ética e pelos controles da empresa compõe o Programa de Integridade da Golin, estruturado de acordo com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e com o Decreto nº 11.129/2022, na medida do porte e da complexidade das nossas operações. São pilares do Programa:

- Apoio visível da Diretoria e recursos adequados para o seu funcionamento;
- Avaliação periódica dos riscos das áreas mais expostas, como compras, vendas e relacionamento com o poder público;
- Regras escritas, treinamento e comunicação para todos (item 8.2);
- Canal de Ética com proteção a quem relata (itens 3.4 e 3.5);
- Apuração séria dos relatos e medidas disciplinares proporcionais (item 3.6);
- Cuidado na contratação e no acompanhamento de fornecedores e terceiros (item 4.4.3).

A gestão do Programa cabe ao Recursos Humanos e ao Jurídico, com supervisão e deliberação final da Diretoria. Essas áreas têm acesso direto à Diretoria e independência para conduzir as apurações (item 8.1).

3.4 Canal de Ética e Denúncias

A Golin mantém canal próprio para receber relatos de violação da lei, deste Código ou das políticas internas, além de denúncias de assédio, discriminação e violência no trabalho, em cumprimento à Lei nº 14.457/2022. O acesso é feito por formulário eletrônico divulgado na intranet, nos quadros de aviso e por QR code nas unidades. O relato pode ser identificado ou anônimo.

Quem pode utilizar o Canal?

Empregados, gestores, administradores, estagiários, terceiros, fornecedores, clientes, prestadores de serviços e demais partes interessadas.

O que pode ser denunciado?

Fraude; corrupção; assédio; discriminação; conflito de interesses; desvio de patrimônio; irregularidades financeiras; violação ambiental; risco de segurança; violação deste Código ou de políticas internas; e irregularidades envolvendo fornecedores.

Garantias a quem relata

- Confidencialidade da identidade do relatante e do conteúdo do relato;
- Anonimato, quando escolhido;
- Tratamento imparcial e independente, com impedimento de quem tiver envolvimento com os fatos;
- Proteção contra retaliação (item 3.5);
- Registro, análise e resposta de todos os relatos;
- Proteção das informações e dos dados pessoais envolvidos (item 4.4.2).

Um bom relato conta o que aconteceu, quem participou, quando e onde os fatos ocorreram, e indica documentos ou testemunhas, se existirem. A falta de provas não impede o relato: basta a boa-fé. A critério da Diretoria, o Canal poderá passar a ser operado por empresa externa e independente, mantidas, no mínimo, as garantias deste item.

3.5 Não Retaliação

A Golin não admite qualquer retaliação contra quem, de boa-fé, relata uma preocupação, presta depoimento ou colabora com uma apuração, ainda que os fatos não venham a ser confirmados. Boa-fé é relatar aquilo que sinceramente se acredita ter ocorrido. Não se exige certeza nem prova.

São exemplos de retaliação a demissão ou a ameaça de demissão por causa do relato, a transferência punitiva, o rebaixamento, o esvaziamento de função, a exclusão de reuniões e comunicações e a

avaliação rebaixada sem fundamento. Retaliar é violação grave deste Código e será punido na forma do item 3.6.

O uso deliberadamente falso do Canal, para prejudicar alguém com fato que se sabe inverídico, também é violação grave. Isso não se confunde com o relato honesto que apenas não se confirmou.

3.6 Apuração e Medidas Disciplinares

Todo relato é registrado e passa por triagem em até 10 (dez) dias úteis. A apuração é sigilosa, conduzida pelo RH ou pelo Jurídico conforme o tema, com acesso restrito às pessoas necessárias, e deve ser concluída no prazo indicativo de 60 (sessenta) dias, prorrogável nos casos complexos. Quando necessário, adotam-se medidas imediatas de proteção, como o afastamento preventivo de envolvidos ou a separação física entre as pessoas nos casos de assédio. Relatos que envolvam a Diretoria são conduzidos pelo Jurídico, com reporte aos sócios.

Todos os envolvidos são tratados com respeito. A pessoa investigada tem oportunidade de se manifestar, em momento compatível com o andamento das diligências, e os dados pessoais tratados servem exclusivamente à apuração.

Confirmada a violação, aplicam-se, conforme a gravidade e de forma proporcional e isonômica, independentemente do cargo: orientação formal; advertência verbal ou escrita; suspensão disciplinar; rescisão do contrato de trabalho, inclusive por justa causa (art. 482 da CLT); rescisão de contratos com terceiros; e comunicação às autoridades, quando houver indício de crime ou dever legal. O cumprimento de ordem superior não exime de responsabilidade quem executa ato ilegal.

4. Compromissos éticos da Metalúrgica Golin

4.1 No exercício ético corporativo

Ao operar dentro dos padrões éticos Golin, temos o objetivo de dirigir esta empresa com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto a nossos acionistas, colaboradores, fornecedores,

clientes, legislação e a sociedade em geral, visando sempre alcançar o crescimento e a rentabilidade com sustentabilidade.

Por esta razão a Metalúrgica Golin compromete-se a:

- Buscar o equilíbrio do relacionamento entre a Alta Administração e a participação dos acionistas, tendo como objetivo alinhar as estratégias da empresa com os interesses de todas as partes interessadas;
- Registrar seus relatórios e balanços de modo correto e sólido, disponibilizando sua documentação com inteira transparência aos interessados e aos órgãos públicos competentes;
- Promover negociações honestas e justas, sem fazer uso de vantagens indevidas;
- Realizar uma comunicação transparente, facilmente compreensível e acessível a todos os membros da organização;
- Manter uma relação com seus concorrentes com honestidade e respeito, adotando regras explícitas de concorrência leal e competitiva;
- Fornecer garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos, com intuito de preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões;
- Exercer e promover o cumprimento deste Código de Ética e Conduta.

4.2 Segurança das pessoas acima de tudo

Saúde e segurança são de responsabilidade de todos. Enquanto a empresa investe em equipamentos, recursos, desenvolvimento de padrões e treinamentos, os colaboradores devem cumprir todas as leis, políticas, práticas e procedimentos de segurança.

O ambiente de trabalho saudável é considerado um direito fundamental do trabalhador, assegurado por um conjunto de normas constitucionais, como o art. 1º, inciso IV, o art. 7º, incisos XXII, XXIII e XXVIII, e o art. 225 da Constituição da República de 1988. Várias regras trabalhistas asseguram o respeito a esse direito, principalmente entre os artigos 154 a 200 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O respeito à vida e à integridade das pessoas é o princípio ético primordial que motiva a preservação dos ambientes de trabalho. Guiam o cuidado com a qualidade de vida, a saúde e a segurança. Por isso, a Metalúrgica Golin tem como filosofia proporcionar um ambiente de trabalho onde todos os membros de nossa equipe se sintam confiantes para desempenhar suas funções. Este é o motivo pelo qual priorizamos a vida acima de qualquer outro objetivo.

Em relação a este Valor a Golin compromete-se a:

- Garantir segurança e saúde no trabalho, disponibilizando para isso todos os equipamentos necessários;
- Instruir os colaboradores, através de ordens de serviço e treinamentos sobre segurança e higiene do trabalho, a respeito de quais precauções tomar, para garantir a prevenção de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
- Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e a periculosidade e as condições inseguras de trabalho;
- Dar conhecimento aos colaboradores de que serão passíveis de punição ao descumprir as ordens de serviço expedidas, bem como quaisquer informações adicionais de higiene e segurança do trabalho;
- Determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;
- Identificar e corrigir as tarefas feitas em desacordo com os critérios de segurança adequados para garantir a proteção e o cuidado próprios e dos de nossos colegas e equipes;
- Possuir instalações de acordo com as leis, em especial as de segurança do trabalho e meio ambiente;
- Manter a segurança do local de trabalho resolvendo as diferenças profissionais de maneira respeitosa e profissional, sem atos de violência, ameaça, coação ou intimidação;
- Incluir no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/PGR) os riscos psicossociais, conforme a atualização da NR-1 do Ministério do Trabalho e Emprego, em fiscalização desde maio de 2026;
- Promover ações de cuidado com a saúde mental e o bem-estar no trabalho, em linha com a Lei nº 14.831/2024.

Em relação a este Valor o Colaborador compromete-se a:

- Relatar situações inseguras que tenha identificado e buscar a resolução das mesmas;
- Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pela empresa;
- Usar o EPI fornecido pela empresa;
- Responsabilizar-se pela guarda, conservação e higienização dos EPIs;
- Comunicar qualquer alteração que o torne impróprio para o uso;
- Ser agente da promoção de um ambiente adequado para a realização dos trabalhos diários;
- Não ingerir bebidas alcoólicas e jamais desempenhar funções profissionais sob o efeito do álcool. Não usar e/ou portar drogas, bem como permanecer no local de trabalho em estado alterado pelo uso de entorpecentes ou portando armamento;
- Seguir as orientações de segurança do posto de trabalho. Somos responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho livre de riscos ou perigos para a saúde;
- Executar as funções que lhe são atribuídas de forma segura, utilizando adequadamente todos os equipamentos de proteção individual, e operar as máquinas e equipamentos de acordo com as instruções de segurança;
- Agir de forma rápida e imediata para manter a segurança, quando um risco ou um perigo inesperado surgir;
- Interromper a atividade e comunicar imediatamente o superior diante de risco grave e iminente à vida ou à saúde, como assegura a NR-1.

4.3 Meio Ambiente

Para atingir a sustentabilidade, agimos de modo a preservar e manter o meio ambiente, com atitudes ecologicamente corretas, promovendo a qualidade de vida e a harmonia do meio ambiente com as pessoas. Nos comprometemos a buscar as melhores práticas como: não poluir a água, separar o lixo, evitar desastres ecológicos através da responsabilidade ambiental.

Acreditamos que desenvolvimento sustentável significa crescimento econômico garantindo a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento social para o presente e gerações futuras.

Em relação a este Valor a Metalúrgica Golin compromete-se a:

- Realizar diagnóstico ambiental, de saúde e segurança do trabalho, visando identificar e adequar a planta industrial às normas e atendimento às legislações aplicáveis;
- Comprometer-se de forma pessoal em relação à sustentabilidade, utilizando de forma racional a eletricidade, o uso consciente de água e reciclando;
- Definir as metas ambientais a serem cumpridas, estabelecendo prioridades e prazos para a aplicação, de acordo com os equipamentos e instalações existentes, localização e condições econômico-financeiras da empresa;
- Identificar e reduzir o impacto ambiental. Planejar novos projetos e construções, visando a preservação do cenário, fauna, flora e cultura locais;
- Minimizar os riscos de impactos ambientais negativos;
- Adotar, em todos os procedimentos administrativos e operacionais, os "3R" da consciência ambiental: Reduzir, Reutilizar e Reciclar. Incluindo um quarto "R", de Repensar, o que significa refletir sobre nossos atos de consumo e os impactos que eles provocam sobre nós mesmos, a economia, as relações sociais e a natureza;
- Manter válidas as licenças e autorizações ambientais das operações e cumprir as suas condicionantes;
- Dar destinação adequada aos resíduos, em especial os industriais e perigosos, conforme a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010), e armazenar, manusear e rotular produtos químicos conforme as fichas de segurança e a NR-26;
- Manter planos de atendimento a emergências ambientais, como vazamentos, derramamentos e incêndios, comunicando os órgãos competentes quando exigido.

Em relação a este Valor o colaborador compromete-se a:

- Ser consciente de como as suas ações impactam o meio ambiente;

- Relatar quaisquer perigos para a saúde e segurança ambiental;
- Assegurar que os fornecedores e outros parceiros de negócios da empresa estejam empenhados em seguir as leis ambientais e de direitos humanos;
- Participar ativamente de nossos programas e iniciativas para melhorar as comunidades em que atuamos e a preservação do meio ambiente;
- Em caso de greve, zelar pela integridade física das pessoas, pelo patrimônio da empresa e o meio ambiente;
- Ajudar no desenvolvimento sustentável das regiões onde a organização atua, conservando e protegendo o meio ambiente de acordo com a legislação ambiental;
- Denunciar as situações de risco e agressões à natureza.

4.4 Integridade com todos os envolvidos

Agir com integridade é fazer o que é correto, refletir e agir de maneira positiva e honesta sobre tudo o que acontece ao nosso redor. Também significa reconhecer os valores que guiam a conduta de nossa instituição, procurando realizá-los da melhor maneira possível, com responsabilidade.

A Metalúrgica Golin adota esta filosofia como um dos pilares que regem seus negócios.

4.4.1 Colaboradores: pessoas respeitadas e comprometidas

Respeito aos que atuam em nosso ambiente e com os quais atuamos é indispensável. Comprometimento é enfrentar os objetivos da organização como se fossem os seus.

Estes são valores de extrema importância para a Metalúrgica Golin, os mesmos são conquistados com a participação ativa de cada um de nós.

A Metalúrgica Golin prega que cada membro de sua equipe trate o próximo com Respeito e Dignidade, e repudia qualquer tipo de abuso ou assédio, seja ele moral, sexual ou discriminatório em seu ambiente de trabalho.

Definição de Assédio Moral

É a exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Tais ações prejudicam a autoestima e o bem-estar do trabalhador e não há motivos que as justifiquem.

Esse tipo de assédio pode ser tanto praticado pela chefia ou superior hierárquico, quanto pelos colegas de trabalho. Os objetivos são geralmente apenas o dano psicológico e o prejuízo das relações de cooperação na empresa, chegando ao extremo de fazer com que o assediado peça demissão.

O assédio moral pode tomar as seguintes formas: ofensas verbais; tratamento humilhante ou ameaça; e também condutas praticadas por meios eletrônicos, como grupos de mensagens e redes internas.

Não configuram assédio o feedback respeitoso, a avaliação de desempenho e a cobrança legítima de metas e prazos. O que se veda é o abuso: a humilhação, a perseguição e o constrangimento.

Definição de Assédio Sexual

Assédio sexual é definido como uma investida não desejada de natureza sexual, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal ou física, de natureza sexual no ambiente de trabalho. A conduta é vedada independentemente de hierarquia entre os envolvidos e pode configurar crime (arts. 215-A e 216-A do Código Penal).

Definição de Discriminação

A discriminação ocorre sempre em que a pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável por motivo social, racial, religioso, dentre outras situações.

Todos os membros da organização devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a: raça, cor, idade, sexo, religião, lugar de origem, deficiência e orientação sexual. Práticas discriminatórias no trabalho sujeitam a empresa e o infrator às sanções da Lei nº 9.029/1995, e o racismo e a injúria racial constituem crime (Lei nº 7.716/1989).

Igualdade de oportunidades

As decisões de contratação, remuneração, promoção e desligamento são tomadas por mérito e por critérios objetivos. A Golin assegura a igualdade salarial entre mulheres e homens que exerçam trabalho de igual valor ou a mesma função (Lei nº 14.611/2023 e art. 461 da CLT), cumpre a cota legal de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) e mantém a contratação de aprendizes na forma da lei.

Denúncias de assédio, discriminação ou violência podem ser feitas pelo Canal de Ética, com sigilo, possibilidade de anonimato e garantia de não retaliação, como exige a Lei nº 14.457/2022 (item 3.4). O tema integra as ações da CIPA e os treinamentos periódicos da empresa (item 8.2).

4.4.2 Privacidade e proteção de dados pessoais (LGPD)

Respeitamos a privacidade de nossos colaboradores, obtemos e utilizamos informações pessoais na medida em que são necessárias à gestão do negócio, em conformidade com as leis e regulamentos. Colaboradores que utilizam informações pessoais de outros somente podem fazer uso profissional das mesmas.

O tratamento de dados pessoais de colaboradores, candidatos, clientes, fornecedores e visitantes segue a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018): coletamos somente o necessário, para finalidades legítimas e informadas, guardamos pelo tempo devido e descartamos com segurança. Os direitos dos titulares previstos no art. 18 da LGPD são atendidos pelo Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (entrar em contato com o Departamento de Tecnologia da Informaação).

No dia a dia, cada colaborador deve:

- Acessar apenas os dados pessoais necessários à sua função e usá-los somente para fins profissionais;
- Não compartilhar dados pessoais com quem não precise deles, dentro ou fora da empresa, sem autorização;
- Não copiar dados para dispositivos, e-mails ou serviços pessoais, nem inseri-los em ferramentas não homologadas pela TI, inclusive de inteligência artificial (item 6.7);

- Comunicar imediatamente ao superior, à TI ou ao Encarregado qualquer suspeita de vazamento, acesso indevido ou perda de equipamento.

Incidentes de segurança que possam causar risco ou dano relevante aos titulares são comunicados à Autoridade Nacional de Proteção de Dados e aos afetados, nos prazos da regulamentação vigente (Resolução CD/ANPD nº 15/2024).

4.4.3 Relações com os Fornecedores e Prestadores de Serviços

A Metalúrgica Golin visa sempre ter um relacionamento honesto e duradouro com seus fornecedores e terceirizados.

Devemos tratar todas as partes com as quais nos relacionamos com a mesma integridade e respeito com que queremos ser tratados.

Por esta razão a Metalúrgica Golin e seus Colaboradores comprometem-se a:

- Disponibilizar para os prestadores de serviços, quando em atividade em nossa empresa, as mesmas condições saudáveis e seguras de trabalho dos nossos colaboradores;
- Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios estritamente profissionais, tendo como fatores para determinar a escolha de parcerias: necessidade, preço, qualidade, reputação e legalidade. Colaboradores nunca devem negociar com fornecedores ou terceirizados em troca de vantagens pessoais ou em benefício de outrem;
- Exigir das empresas prestadoras de serviços todas as documentações mensais que se destinam à verificação da conformidade da mesma com as obrigações legais;
- Requerer das empresas prestadoras de serviços que seus colaboradores respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto durarem os contratos;
- Avaliar, antes da contratação e periodicamente, a idoneidade e a regularidade dos fornecedores, de forma proporcional ao risco do contrato, consultando inclusive o cadastro público de empregadores

flagrados com trabalho análogo ao escravo e as listas de empresas sancionadas;

- Incluir nos contratos, sempre que cabível, cláusulas anticorrupção, trabalhistas, de saúde e segurança, ambientais, de confidencialidade, de proteção de dados e de rescisão por violação deste Código;
- Não contratar, em nenhuma hipótese, quem utilize trabalho infantil, trabalho em condições análogas às de escravo ou qualquer forma de exploração, exigindo o mesmo compromisso dos subcontratados (item 7.3).

4.4.4 Relações com os Clientes

Os clientes são a razão da existência da organização e ter a sua preferência e fidelidade conquistados é o objetivo primordial da Metalúrgica Golin.

Uma postura ética, com honestidade e transparência, é essencial para o relacionamento duradouro com o cliente.

Por este Valor a Metalúrgica Golin e seus colaboradores comprometem-se a:

- Ofertar nossos produtos de maneira verdadeira e direta. Colaboradores nunca devem anunciar algo que não poderá ser cumprido;
- Oferecer produtos de qualidade, com um padrão de atendimento eficiente e transparente, visando atender as necessidades individuais de nossos clientes;
- Reparar possíveis perdas ou prejuízos ao cliente, decorrentes de danos causados sob nossa responsabilidade, com máxima agilidade e cumprimento de prazos;
- Cumprir prazos que foram acordados com exatidão e responsabilidade, a fim de estabelecer uma parceria confiante com o cliente;
- Proteger as informações, os projetos e os dados pessoais de clientes com o mesmo cuidado dedicado às informações da própria empresa (itens 4.4.2 e 6.2).

4.4.5 Relações com os Concorrentes

A Metalúrgica Golin adota uma filosofia de competir de maneira honesta e justa. Nossos colaboradores devem respeitar o trabalho dos nossos concorrentes, não utilizando de estratégias anticompetitivas e enganosas, como declarar informações inverídicas sobre produtos ou serviços da concorrência, a fim de tirar proveito nas negociações.

São outros exemplos de condutas anticompetitivas: combinação de preços; divisão de clientes e mercados; recusa de vendas.

Vivemos em um mundo globalizado, onde todos se beneficiam de um mercado livre e sem fronteiras. Por isso, preservar a competição entre os concorrentes e proibir um comércio desleal é o intuito de diversas legislações e regulamentos no mundo. No Brasil, a matéria é regida pela Lei nº 12.529/2011, que pune as infrações à ordem econômica com multas que podem alcançar 20% do faturamento da empresa.

Por esta razão devemos seguir as seguintes diretrizes aqui estabelecidas:

- Os colaboradores da Metalúrgica Golin nunca devem estar envolvidos em práticas anticompetitivas, a fim de usufruir em benefício próprio ou da organização. Assim, é responsabilidade de cada um evitar situações que pareçam compor violações legais;
- Não se envolver em atividades ilícitas para obter informações competitivas. Isso inclui fraude, escuta telefônica, invasão de computador, invasão de privacidade, adulteração ou ameaças, dentre outros;
- Um colaborador que possua contatos no setor de atuação ou participe de reuniões em associações comerciais ou industriais (entre outros ambientes que convivam com integrantes do nosso ramo de atuação) deve estar ciente das obrigações contidas neste Código de Ética e Conduta no tópico Relações com os Concorrentes;
- Não trocar com concorrentes informações comercialmente sensíveis, como preços, custos, margens, estratégias, clientes e salários, nem mesmo em conversas informais, feiras ou associações. Se o assunto surgir, retire-se e comunique o Jurídico.

4.4.6 Relações com o Governo e pagamentos indevidos

A Metalúrgica Golin visa à honestidade e o cumprimento de todas as exigências legais e compromissos financeiros, contribuindo com a sua parte em prol do desenvolvimento do país.

A corrupção prejudica a sociedade de diversas formas, causando problemas em todos os âmbitos sociais, políticos e econômicos.

Por este Valor a Metalúrgica Golin compromete-se a:

- Acatar e contribuir com fiscalizações e controles do poder público;
- Nunca utilizar recursos ou bens da empresa para conceder benefícios, fazer pagamentos ilegais ou indevidos a representantes do governo, clientes ou a outros terceiros;
- Recusar apoio e contribuição para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos;
- Recusar qualquer tipo de corrupção e propina, mantendo procedimentos formais e legais sobre eventuais infrações que possam ocorrer;
- Contratar empresas prestadoras de serviços que estejam cumprindo com todas as obrigações legais destinadas, sendo que todas as decisões de contratação deverão ser pré-aprovadas pelo jurídico da empresa;
- Atuar de modo a contribuir para o desenvolvimento econômico, ambiental, social e tecnológico do país.

Tolerância zero à corrupção

A Golin não tolera corrupção ou suborno em nenhuma forma ou valor, nas relações com o poder público ou entre particulares. A empresa responde de forma objetiva pelos atos praticados em seu interesse, com multa que pode chegar a 20% do faturamento bruto (Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/2022), e as pessoas envolvidas respondem civil e criminalmente (arts. 317 e 333 do Código Penal). É proibido, em especial:

- Prometer, oferecer ou dar qualquer vantagem indevida a agente público ou a pessoa a ele ligada, diretamente ou por meio de terceiros;
- Solicitar ou receber vantagem indevida em razão da função exercida na empresa;
- Fazer pagamentos de facilitação, aqueles pequenos valores pagos para acelerar atos de rotina de agentes públicos, ainda que tidos por usuais;
- Fraudar ou combinar propostas em licitações e contratos públicos (Lei nº 14.133/2021);
- Contratar despachantes, consultores ou representantes para praticar, em nome da empresa, qualquer ato vedado por este Código.

Brindes, presentes e hospitalidades

É permitido oferecer e receber brindes institucionais, como agendas, canetas e itens com a logomarca, e cortesias moderadas de negócio, desde que sem contrapartida, fora de negociação em curso, com valor de referência de até **R$ 300,00**, no máximo duas vezes ao ano de uma mesma fonte e sempre com conhecimento do gestor.

Não são admitidos dinheiro ou equivalentes, como cartões-presente, em qualquer valor; presentes ou convites durante negociação, cotação ou concorrência; e qualquer oferta que crie constrangimento ou sensação de dívida. Para agentes públicos, admitem-se apenas brindes institucionais de valor simbólico. O que fugir dessas regras deve ser recusado com cortesia e devolvido; sendo inviável a devolução, o item é entregue ao RH, que dará destinação institucional registrada.

Fiscalizações e contato com agentes públicos

Fiscalizações são recebidas com cortesia e profissionalismo: solicita-se a identificação do agente e o objeto da visita, aciona-se imediatamente o Jurídico e presta-se informação verdadeira e completa, de preferência por escrito e com protocolo. É proibido obstruir a fiscalização ou destruir e ocultar documentos. Reuniões com agentes públicos devem ter pauta definida e, sempre que possível, a presença de dois representantes da empresa, com registro interno. A participação política pessoal dos

colaboradores é livre, fora do expediente e sem uso da marca, dos recursos ou das instalações da empresa.

5. Conflitos de Interesses

Um conflito de interesse surge quando nossos interesses e relacionamentos pessoais interfiram ou pareçam interferir em nossa habilidade em tomar decisões em prol da empresa.

São exemplos de conflitos de interesses:

- Contratar um fornecedor da empresa para fins pessoais e esta relação particular o impedir de tomar decisões justas enquanto profissional da empresa;
- Possuir outro emprego que afete o seu desempenho na empresa;
- Praticar atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da organização;
- Indicar pessoas na organização para fins empregatícios, na qual possua algum grau de parentesco;
- Ter amigos que são colaboradores ou clientes da concorrência, ou fornecedores da Metalúrgica Golin. Se você lidar com esta situação, tome cuidado para que sua amizade não afete ou dê a impressão de afetar sua habilidade de atuar pelo interesse da empresa.

Como agir diante de um conflito

Ter um conflito de interesses nem sempre é uma violação; escondê-lo, sim. Quem se encontrar em situação de conflito, real ou possível, deve comunicá-la por escrito ao gestor e ao Recursos Humanos, na admissão ou assim que ela surgir, e afastar-se da decisão correspondente. O encaminhamento dado ao caso fica registrado.

Relacionamentos pessoais no trabalho

Relações de parentesco, amizade e relacionamentos afetivos entre colaboradores não são proibidos. Não se admite, porém, subordinação direta, nem influência sobre salário, avaliação, promoção ou desligamento, entre pessoas com parentesco ou relacionamento íntimo. Nessas situações, os envolvidos comunicam o RH, que providencia a realocação de reporte com discrição e sem prejuízo à carreira de

nenhum deles. A contratação de parentes de colaboradores é admitida somente pelo processo seletivo regular, por mérito, sem participação do parente em qualquer etapa da decisão.

6. Integridade com a Empresa

A Metalúrgica Golin considera o comprometimento com todas as metas da empresa como um valor vital para o alcance da rentabilidade e crescimento, gerando assim bons resultados que fortaleçam a capacidade de a empresa gerar empregos, cumprir compromissos, reinvestir, buscar novas tecnologias e contribuir para o crescimento da sociedade em geral. Cada um de nós é responsável pelo alcance deste objetivo, adotando as atitudes a seguir.

6.1 Cuidado e uso adequado dos bens e recursos da Empresa

A proteção e o uso adequado da propriedade da Metalúrgica Golin contribuem para os resultados e perpetuidade dos negócios da empresa. Todos os membros da organização devem cuidar dos bens da empresa com o mesmo zelo que aplicam ao seu patrimônio pessoal.

Exemplos de bens que são propriedade ou responsabilidade da Metalúrgica Golin: instalações, equipamentos e suas peças; maquinário; computadores e programas de computador, impressoras; acesso à internet; telefones fixos ou móveis; veículos; material de expediente e suprimentos; propriedade intelectual (nome, marca e logotipo), dentre outros.

Os colaboradores da Metalúrgica Golin comprometem-se a:

- Não utilizar os bens da empresa para seu benefício pessoal ou para o benefício de outrem, exceto o da organização;
- Não realizar durante o horário de expediente atividades pessoais que impossibilitem o cumprimento de suas responsabilidades profissionais;
- Não utilizar os computadores e equipamentos da empresa para negócios externos ou atividades ilegais ou de assuntos ofensivos;

- Não utilizar para benefício próprio qualquer oportunidade de ganhos financeiros que venha a existir devido ao seu cargo na organização ou pela utilização de propriedade ou informações da empresa;
- Devolver integralmente, no desligamento, os bens, equipamentos, crachás, credenciais e documentos da empresa.

Os recursos corporativos de tecnologia, como e-mail, rede, sistemas e equipamentos, pertencem à empresa e podem ser monitorados e auditados nos limites da lei, para fins de segurança e conformidade. No uso profissional desses recursos, o colaborador não deve ter a mesma expectativa de privacidade dos meios pessoais.

6.2 Uso das informações

Divulgação imprópria de informações pode colocar a empresa em situação de desvantagem, causando prejuízo financeiro ou dano à sua imagem.

O colaborador deve proteger as informações da empresa, que incluem desde contratos, informações de preços, estratégias empresariais, especificações técnicas, informações sobre os funcionários e dados financeiros, conforme Termo de Confidencialidade Empresarial, que todo o colaborador assina em sua admissão.

Os colaboradores da Metalúrgica Golin comprometem-se a:

- Não revelar informações não públicas a ninguém fora da empresa, incluindo familiares e amigos;
- Divulgação de informação confidencial ou de propriedade da Metalúrgica Golin somente pode ocorrer mediante autorização prévia da empresa. Esta obrigação deve ser mantida mesmo após a extinção da relação de trabalho;
- Não discutir negócios e processos da empresa em público;
- Não compartilhar senhas de acesso ao sistema;
- Destruir documentos antes do descarte;
- Manter a mesa limpa e a tela bloqueada ao se ausentar, recolhendo documentos de impressoras e salas de reunião;
- Respeitar a propriedade intelectual: as criações desenvolvidas em razão do contrato de trabalho ou com recursos da empresa

pertencem à Golin (Lei nº 9.279/1996), e é proibido usar softwares sem licença ou material protegido de terceiros sem autorização.

6.3 Concisão nos registros

Registros precisos e de qualidade possibilitam que a Metalúrgica Golin cumpra com exatidão as obrigações legais e mantenha sua reputação de integridade perante o seu público e governo.

Todas as documentações e transações da empresa devem ser registradas com exatidão, no tempo correto. Os registros devem ser completos, precisos e confiáveis. Isso reforça a nossa política de transparência em todos os nossos processos.

Os colaboradores da Metalúrgica Golin comprometem-se a:

- Nunca falsificar qualquer tipo de documento;
- Nunca desvirtuar a natureza real de nenhuma transação;
- Sempre registrar e classificar as transações no período contábil apropriado e nos centros de custos corretos;
- Orçamentos devem ser sustentados pelas documentações apropriadas e baseadas nos princípios da honestidade e transparência;
- Certificar-se de que todos os relatórios e documentos para as autoridades reguladoras estão completos e precisos;
- Nunca realizar atos ilícitos em sonegar impostos ou burlar as leis monetárias;
- Não manter valores, contas ou caixas à margem da escrituração da empresa;
- Observar as alçadas de aprovação e a separação de funções entre quem solicita, aprova, executa e registra pagamentos.

Todos os departamentos deverão conter um procedimento contendo detalhadamente todas as tarefas que lhe são atribuídas, e mantê-lo atualizado assim que houver alguma modificação.

Os colaboradores devem se esforçar para serem precisos ao preparar qualquer informação para a empresa. Cientes de que erros honestos ocasionalmente ocorrerão, apenas atos intencionais de representar ou

registrar indevidamente as transações, ou de falsificar algum registro da empresa, irão representar infração a este Código.

Prevenção à lavagem de dinheiro

A Golin não participa de operações que possam ocultar ou dissimular a origem ilícita de recursos (Lei nº 9.613/1998). Procuramos conhecer nossas contrapartes e operamos somente com meios de pagamento rastreáveis, recusando recebimentos em espécie de valores relevantes. Situações como pagamento feito por terceiro estranho ao contrato, pedido de fracionamento de valores ou de notas, urgência anormal com dispensa de formalidades e estruturas societárias sem histórico devem ser levadas ao Jurídico antes de a operação prosseguir.

6.4 Vestuário no ambiente de trabalho

A Metalúrgica Golin preza a seriedade alinhada ao bom senso, para o bom andamento e reputação de seus negócios. Todos os membros da Metalúrgica Golin são considerados como o "cartão de visita" da empresa, e o modo de vestir influencia e categoriza a imagem do profissional e da organização.

Roupas e acessórios incompatíveis com a atividade exercida, com as normas de segurança ou com o ambiente profissional devem ser evitados. Nas áreas industriais, prevalecem o uniforme e os equipamentos de proteção exigidos para cada função. As orientações de vestuário são aplicadas com bom senso e sem qualquer conotação discriminatória.

Todos os membros da empresa devem se vestir de modo adequado e sóbrio, para representar a empresa diante de todos os seus públicos.

A sensatez é uma competência que demonstra maturidade. Este é um valor de extrema importância para a Metalúrgica Golin: saber adequar a roupa ao tipo de trabalho e ambiente em que atua é uma demonstração de um profissional de sucesso.

6.5 Fraude e desvios

Fraude é o ato intencional de enganar, ocultar ou violar a confiança para obter vantagem indevida ou causar prejuízo à empresa, aos colegas ou

aos parceiros. A tolerância da Golin com fraudes é zero, qualquer que seja o valor. São condutas proibidas, entre outras:

- Falsificação de documentos, físicos ou eletrônicos, inclusive assinaturas, laudos e medições;
- Manipulação de dados, relatórios, indicadores ou resultados;
- Fraude contábil e lançamentos sem lastro;
- Fraude em compras, com direcionamento de cotações, conluio com fornecedores ou recebimentos fictícios;
- Fraude em reembolsos e despesas;
- Fraude no registro de ponto e de jornada, inclusive registrar por colega;
- Uso indevido de benefícios, como vale-transporte, vale-alimentação, plano de saúde e atestados;
- Apropriação ou desvio de valores, materiais, sucata, ferramentas ou produtos;
- Pagamentos fictícios e contratação de fornecedores de fachada;
- Superfaturamento e subfaturamento;
- Adulteração de cadastros, estoques, apontamentos de produção e sistemas;
- Ocultação de informações devidas a auditorias, controles internos, gestores ou autoridades.

Suspeitas de fraude devem ser relatadas imediatamente pelo Canal de Ética. Confirmado o desvio, além das medidas do item 3.6, a empresa buscará o ressarcimento e comunicará as autoridades quando houver crime.

6.6 Segurança da informação e cibersegurança

- As senhas e os acessos são pessoais e intransferíveis. Use senhas fortes e ative a verificação em duas etapas sempre que disponível;
- Desconfie de e-mails, mensagens e ligações suspeitas. Não clique em links ou anexos duvidosos e nunca informe senhas por telefone ou mensagem. Comunique as tentativas de golpe à TI;
- Pedidos incomuns de pagamento ou de troca de dados bancários, mesmo que pareçam vir de diretores, clientes ou fornecedores,

devem ser confirmados por outro canal antes de qualquer providência;
- Instale e utilize somente programas homologados pela TI. Não use serviços pessoais de nuvem ou de mensagens para arquivos da empresa;
- Proteja os equipamentos com bloqueio de tela e atualizações em dia. Em redes públicas, utilize o acesso remoto fornecido pela empresa;
- Comunique imediatamente à TI a perda ou o furto de equipamentos e qualquer incidente, preservando os registros.

6.7 Inteligência artificial

A Golin incentiva o uso de ferramentas de inteligência artificial para ganho de qualidade e produtividade, desde que com responsabilidade e supervisão humana. Enquanto a regulação brasileira da matéria estiver em discussão no Congresso Nacional (PL nº 2.338/2023), valem as regras abaixo:

- Utilizar somente as ferramentas homologadas pela TI, nas condições autorizadas;
- Não inserir em ferramentas públicas ou não homologadas dados pessoais nem informações confidenciais da empresa, de clientes ou de fornecedores;
- Revisar sempre o conteúdo gerado. Essas ferramentas cometem erros e criam informações falsas com aparência de verdadeiras. A responsabilidade pelo que se entrega é sempre de quem assina;
- Não usar inteligência artificial para decisões sobre pessoas, como seleção, avaliação ou desligamento, sem análise humana efetiva (art. 20 da LGPD);
- Respeitar direitos autorais e de imagem, sendo proibido criar conteúdo falso ou enganoso;
- Submeter novas ferramentas, e novos usos, à avaliação prévia da TI e, quando envolverem dados pessoais, do Encarregado (item 4.4.2).

6.8 Redes sociais e comunicação externa

> **O que este Código não pretende**
>
> Este Código não pretende controlar a vida pessoal de ninguém. A presença de cada um nas redes sociais é livre e respeitada. As regras deste item alcançam somente condutas que envolvam a empresa, informações corporativas ou representação institucional.

- Somente os porta-vozes designados pela Diretoria falam em nome da Golin, inclusive com a imprensa. Pedidos de entrevista ou de informação devem ser encaminhados sem resposta prévia;
- Não publicar informações internas, estratégicas, financeiras ou técnicas da empresa, como metas, preços, projetos e rotinas;
- Fotos e vídeos das instalações, dos processos produtivos e de documentos dependem de autorização prévia, por segurança e confidencialidade;
- Não divulgar informações de clientes e fornecedores, nem a existência de negociações, sem autorização;
- Em situações de crise, como acidentes ou notícias negativas, não se manifestar nem responder a comentários. O assunto deve ser levado imediatamente à Diretoria;
- Ao opinar pessoalmente sobre temas do setor, deixar claro que a opinião é pessoal, sem usar cargo, uniforme ou crachá de forma que sugira manifestação da empresa;
- A marca e o logotipo somente podem ser usados com autorização;
- Tratar colegas, gestores, clientes e parceiros nas redes com o mesmo respeito exigido no ambiente de trabalho. Ofensas e assédio em meio digital também violam este Código;
- As informações prestadas a sócios, bancos e parceiros financeiros devem ser sempre verdadeiras, completas e tempestivas. Palestras e artigos em que a empresa seja citada dependem de alinhamento prévio com o gestor.

7. Sustentabilidade

A Metalúrgica Golin tem como valor a sustentabilidade. Está comprometida em ser uma organização responsável considerando os interesses de todos os seus membros e públicos, promovendo a sustentabilidade em todos os níveis, econômicos, ambientais e sociais. É o que hoje o mercado conhece pela sigla ESG: as dimensões ambiental, social e de governança dos negócios. Temos como meta atingir resultados sustentáveis, desejamos que o nosso crescimento perpetue-se baseado em práticas honestas e transparentes.

7.1 Transparência

A Metalúrgica Golin tem a preocupação em divulgar suas informações de maneira correta, clara e precisa a todos os interessados, por meio de relatórios e documentações que são submetidos a órgãos públicos e comunicações internas.

Todos os envolvidos na elaboração dessas informações possuem a responsabilidade de garantir sempre a veracidade, bem como o atendimento à legislação e controles internos. Indicadores e informações socioambientais divulgados pela empresa devem ser verdadeiros e verificáveis.

7.2 Conformidade com as leis e regulamentos

A Metalúrgica Golin busca cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis ao seu negócio.

Todos nós devemos conhecer os regulamentos direcionados às nossas atividades profissionais, incluindo políticas internas e instruções de trabalho, e agir de acordo com as mesmas.

Em caso de surgimento de dúvidas referente ao cumprimento de obrigações legais e de políticas internas, os colaboradores devem buscar orientações junto ao seu gestor.

7.3 Condições Humanas de Trabalho

A Metalúrgica Golin é uma empresa que prioriza a vida acima de qualquer outro valor.

Condições de trabalho desumanas não são aceitáveis à nossa cultura, bem como a violação da integridade, tais como trabalho infantil e trabalho escravo.

Esse compromisso vale também para a nossa cadeia de fornecedores: não contratamos nem mantemos quem utilize trabalho infantil ou análogo ao escravo, e exigimos o mesmo dos subcontratados (item 4.4.3), em linha com as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e com o Pacto Global da ONU.

A Golin respeita a liberdade de associação sindical e o direito de negociação coletiva (art. 8º da Constituição Federal), sem qualquer discriminação por filiação ou atividade sindical lícita. Negociamos de boa-fé com os sindicatos e cumprimos os acordos e convenções coletivas aplicáveis. Em caso de greve, respeitamos o exercício legítimo do direito, zelando pela integridade das pessoas e do patrimônio (item 4.3).

7.4 Comunidades e responsabilidade social

A Golin mantém diálogo aberto e respeitoso com as comunidades vizinhas às suas unidades, prevenindo e reduzindo incômodos como ruído e tráfego, e incentiva o voluntariado e a participação dos colaboradores nos programas de melhoria das comunidades em que atua (item 4.3).

Doações e patrocínios dependem de aprovação da Diretoria e são concedidos somente a beneficiários idôneos, para finalidades lícitas e de interesse social, sem contrapartida indevida e com registro contábil transparente. Não se fazem doações, diretas ou indiretas, a agentes públicos, partidos ou campanhas (item 4.4.6).

8. Gestão deste Código

8.1 Responsabilidades

A administração cotidiana deste Código, do Canal de Ética e dos treinamentos cabe ao **Recursos Humanos**. A interpretação das suas regras, a atualização frente a mudanças na legislação e a condução das apurações mais complexas cabem ao **Jurídico**. À **Diretoria** cabem a

aprovação do Código e de suas alterações, a supervisão geral e a decisão final sobre os casos graves e sobre os casos omissos, sempre à luz dos princípios do capítulo 1.

8.2 Treinamento e comunicação

- Todo novo colaborador recebe este Código na integração e registra sua ciência em termo físico ou eletrônico disponibilizado pelo RH;
- Todos participam de reciclagem periódica, no mínimo anual, sobre o Código e os temas de integridade;
- As áreas mais expostas recebem treinamentos específicos: anticorrupção para compras, comercial e fiscal; proteção de dados para quem trata dados pessoais; segurança do trabalho conforme as Normas Regulamentadoras; e prevenção ao assédio, na forma da Lei nº 14.457/2022;
- A participação é obrigatória e registrada, e os gestores respondem pela participação de suas equipes;
- O RH mantém comunicação permanente sobre o tema, com campanhas, murais e lembretes do Canal de Ética.

8.3 Revisão e exceções

Este Código é revisado sempre que necessário e, no mínimo, a cada 2 (dois) anos, para acompanhar as mudanças na legislação e no negócio. Exceções às suas regras são raras e somente podem ser autorizadas pela Diretoria, por escrito e com justificativa registrada. Nenhuma exceção pode contrariar a lei.

8.4 Vigência

Esta edição foi aprovada pela Diretoria e entra em vigor na data de sua publicação, substituindo a versão anterior (rev. 2022). O Código fica disponível na intranet e no site da empresa, é entregue a todos os novos colaboradores e é disponibilizado aos fornecedores e prestadores de serviços (item 4.4.3).

9. Glossário

Agente público: quem exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, cargo, emprego ou função pública, incluindo servidores, empregados de estatais, candidatos e dirigentes partidários.

Assédio moral: exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (item 4.4.1).

Assédio sexual: investida não desejada de natureza sexual, verbal ou física, no ambiente de trabalho ou em razão dele (item 4.4.1).

Ato Ilícito: pode ser caracterizado pelo descumprimento da lei.

Brinde institucional: item promocional de valor simbólico, distribuído de forma ampla e gratuita, geralmente com a logomarca da empresa (item 4.4.6).

Canal de Ética: meio institucional para receber relatos de violações e dúvidas sobre este Código, com garantia de sigilo, anonimato e não retaliação (item 3.4).

Compliance: é o conjunto de disciplinas para fazer cumprir as normas legais, regulamentos e políticas estabelecidas para o negócio da empresa, bem como evitar qualquer inconformidade que possa ocorrer.

Conflito de interesses: situação em que interesses pessoais interferem, ou parecem interferir, nas decisões tomadas em nome da empresa (capítulo 5).

Corrupção: oferecer, prometer, dar, solicitar ou receber vantagem indevida para obter benefício ilegítimo, nas relações com o poder público ou entre particulares (item 4.4.6).

Dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável (LGPD, art. 5º, I).

Denúncia de boa-fé: relato sincero, baseado em indícios razoáveis, daquilo que se acredita ter ocorrido, protegido contra retaliação ainda que os fatos não se confirmem (item 3.5).

Due diligence (diligência prévia): verificação da idoneidade e da regularidade de uma contraparte antes e durante a relação de negócio (item 4.4.3).

Empresa Sustentável: pode ser considerada como a capacidade de dirigir uma organização através de processos que valorizam e recuperam todas as formas de capital, humano, natural e financeiro.

ESG: sigla em inglês para as dimensões ambiental, social e de governança da gestão das empresas (capítulo 7).

Fraude: ato intencional de enganar, ocultar ou violar a confiança para obter vantagem indevida ou causar prejuízo (item 6.5).

Lavagem de dinheiro: ocultação ou dissimulação da origem ilícita de recursos para que aparentem legalidade (item 6.3).

Legalidade, Legal: é toda ação, conduta ou norma de comportamento que está em conformidade com o Direito (ou à ordem jurídica).

Retaliação: qualquer tratamento adverso dirigido a quem, de boa-fé, relatou uma preocupação ou colaborou com uma apuração (item 3.5).

Terceiro: pessoa física ou jurídica que atua em nome, no interesse ou em benefício da empresa, como fornecedores, prestadores, representantes e consultores (item 4.4.3).

Vantagem indevida: qualquer utilidade, como dinheiro, bens, favores ou oportunidades, oferecida ou recebida fora das condições legítimas de negócio, para influenciar uma decisão (item 4.4.6).

Anexo — Referências Normativas

Este Código observa, entre outras, as normas abaixo, sempre na redação vigente:

- Constituição Federal, em especial os arts. 1º, 5º, 7º, 8º e 225;
- CLT, em especial os arts. 154 a 200, 444, 461, 482 e 543;
- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e Decreto nº 11.129/2022; Código Penal, arts. 149, 168, 171, 215-A, 216-A, 297 a 299, 317 e 333;
- Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e Resolução CD/ANPD nº 15/2024; Lei nº 12.965/2014 e Lei nº 12.737/2012;
- Lei nº 14.457/2022; Lei nº 14.611/2023; Lei nº 9.029/1995; Lei nº 7.716/1989; Lei nº 13.146/2015; Lei nº 8.213/1991, art. 93; Lei nº 14.831/2024;
- Normas Regulamentadoras do MTE, em especial NR-1, NR-5, NR-6 e NR-26;
- Lei nº 6.938/1981; Lei nº 12.305/2010; Lei nº 9.605/1998;
- Lei nº 9.613/1998; Lei nº 12.529/2011; Lei nº 8.137/1990; Lei nº 14.133/2021; Lei nº 9.504/1997 e ADI 4.650 do STF;
- Lei nº 8.078/1990 (CDC); Lei nº 6.404/1976, art. 177; Lei nº 9.279/1996; Lei nº 9.610/1998; Lei nº 7.783/1989;
- Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC, 6ª edição (2023), e convenções fundamentais da OIT; PL nº 2.338/2023 (inteligência artificial, em tramitação).

Aprovação e Ficha Técnica

Esta revisão do Código de Conduta e Ética Golin foi aprovada pela Diretoria em **01 de setembro de 2026**, entrando em vigor nessa data e substituindo a rev. 2022.

Desenvolvimento	Recursos Humanos — Amanda Fernandes
Revisão de conteúdo 2026	Jurídico — André Pinotti
Aprovação	Diretoria
Edição 2022/2026	Márcia Borlenghi
Vigência	01/09/2026, com revisão mínima bienal
Canal de Ética	Formulário eletrônico institucional (intranet, quadros de aviso e QR code)

Dúvidas sobre este Código podem ser dirigidas ao gestor, ao RH, ao Jurídico ou ao próprio Canal de Ética.



GOLIN

Metalúrgica Golin S/A
www.golin.com.br
11 2147-6500