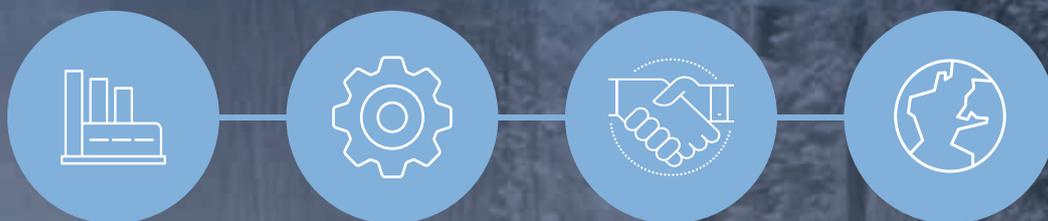
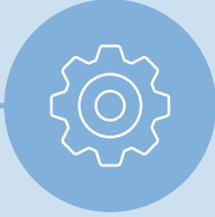




# CÓDIGO DE CONDUCTA



2018



# Índice

1	Introducción	4
2	Ámbito de aplicación	5
3	Visión y Principios Corporativos	6
4	Nuestras responsabilidades	8
5	Normas de conducta	9
	• Integridad en nuestro lugar de trabajo	9
	• Integridad en la cadena de suministro	12
	• Integridad ante nuestros accionistas y socios comerciales	16
	• Integridad en nuestro entorno	19
6	Gestión de incumplimientos	20
7	Interpretación, seguimiento y difusión	21
8	Entrada en vigor	21

# 1 Introducción

En Gestamp creemos en el Código de Conducta, no conocemos otra forma de trabajar que no sea de forma responsable y transparente.

Sabemos, además, que la reputación se construye y se ve afectada por nuestras decisiones y acciones. Por este motivo, tratamos de alcanzar niveles altos de ética y transparencia con el fin de dar seguridad a nuestros clientes, accionistas, socios comerciales y al conjunto de la sociedad y puedan ver en nosotros a un Grupo en el que vale la pena depositar su confianza.

En este sentido, el Código de Conducta, que recoge nuestra Visión, Principios Corporativos y Normas de Conducta, se convierte en el eje central de nuestro compromiso con la integridad y un referente para todo aquel que tenga dudas acerca de lo que se espera que haga en una situación determinada.

El Código de Conducta no proporciona información exhaustiva, ya que no puede constituirse en compendio de leyes, reglamentos o requisitos que Gestamp requiere de sus empleados. El Grupo y cada empresa del Grupo en particular, cuenta con una serie de normas, instrucciones y procedimientos adicionales destinados a la aplicación más detallada de los principios recogidos en este Código y cada empleado tiene la responsabilidad de conocerlos y cumplirlos.



## Comité de Ética

Es el órgano independiente que vela por la implantación y el cumplimiento de nuestro Código. Sus principales funciones y composición están recogidos en el Reglamento del Comité de Ética.

En Gestamp, hemos establecido un canal que nos permite una comunicación fluida y de confianza, así como los procesos pertinentes para garantizar la independencia y el rigor en el trato de las comunicaciones.

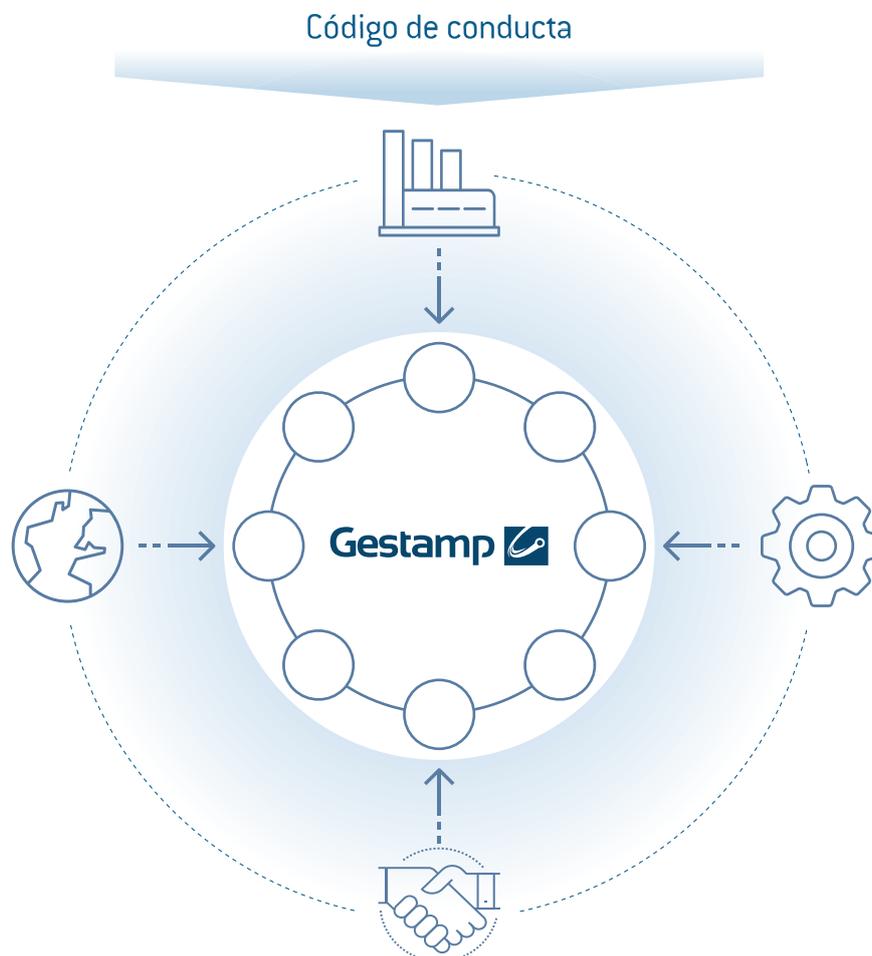
# 2 Ámbito de aplicación

Este Código de Conducta será de aplicación en todos los ámbitos organizativos y afecta a todos los miembros de los órganos de gobierno y a todos los empleados vinculados contractualmente con cualquiera de las sociedades que integran el Grupo Gestamp (en adelante el Grupo o Gestamp), esto es Gestamp Automoción, S.A. y las sociedades en las que ésta ostente el control.

Así mismo, en aquellas sociedades en las que Gestamp participe con una posición minoritaria, se propondrá a los órganos de dirección correspondientes la aprobación de un Código de Conducta con contenido idéntico o similar al de Gestamp.

Cada Dirección de División de Gestamp podrá establecer y desarrollar normas de actuación específicas en su ámbito de responsabilidad, siempre y cuando sean consistentes y coherentes con la Visión, Principios Corporativos y Normas de Conducta establecidas en este Código de Conducta. Estas normas serán consultadas, antes de su implantación, al Comité de Ética quien deberá pronunciarse sobre su idoneidad.

El Código de Conducta y cualquier modificación del mismo, aun cuando viniese exigida por la legislación nacional de alguno de los países en los que Gestamp desarrolla su actividad, requerirán de la aprobación por el Consejo de Administración.



# 3 Visión y Principios Corporativos

Nuestra Visión es:

“ser el proveedor de automoción más reconocido por su capacidad para adaptar los negocios hacia la creación de valor para el cliente, manteniendo un desarrollo económico y social sostenible”.

Fundamentamos nuestras actuaciones en 5 principios básicos a los que denominamos **Principios Corporativos**.



## El cliente como centro del negocio

La base de nuestro negocio radica en la consecución y el mantenimiento de una cartera de clientes mediante el desarrollo y la provisión de productos que ofrezcan un alto valor en término de innovación, precio, calidad, seguridad e impacto ambiental.

Debemos ser capaces de adelantarnos a la hora de ofrecer las mejores soluciones

para que el negocio de cada uno de nuestros clientes prospere, lo que exige disponer de un profundo conocimiento de sus necesidades a corto, medio y largo plazo.

Construir relaciones sólidas, honestas y duraderas con los clientes es lo realmente diferenciador.



## La excelencia operacional como práctica habitual

La competitividad no es fruto de la casualidad ni surge de golpe. Tiene que ver con las características de calidad, eficiencia y eficacia. Se adquiere a través de un largo proceso de aprendizaje. Se mantiene con rigor, cumplimiento, sentido de la urgencia y disponiendo de los procesos correctos que ejecuten de la mejor manera posible cada

una de las tareas. Se mejora con un continuo esfuerzo por parte de todos para mejorar lo que ya es bueno.

En un sector competitivo como el del automóvil es necesario destacar en lo que hacemos. Nuestras operaciones deben ser excelentes.



## La innovación como vía de progreso

La innovación nos permite consolidar el liderazgo del Grupo y proporcionar nuevas alternativas de productos y procesos que aporten valor a los clientes y eficiencia a nuestra gestión interna. Nuestro reto está en situarnos a la cabeza de la innovación en nuestro sector.

Ser innovadores y conseguir que los clientes perciban el valor diferencial que les aporta Gestamp.



## La sostenibilidad como permanencia en el tiempo

Tenemos vocación de crecimiento y permanencia. La solidez financiera, la rentabilidad, la prudencia en la gestión del riesgo y el respeto a los distintos entornos en los que operamos son las mejores garantías para asegurar nuestro futuro.

Ganar la confianza de nuestros accionistas y socios empresariales, cumplir con las leyes de los países donde operamos, expresar el apoyo a los derechos humanos fundamentales y dar importancia a la salud, seguridad y medio ambiente.



## Las personas como artífices del éxito

El talento, la motivación y la capacidad para trabajar en equipo de las personas constituyen un activo esencial para el éxito de Gestamp.

Fomentar el desarrollo humano y profesional de los colaboradores, induciendo, con ello, la obtención del resto de objetivos empresariales.



# 4 Nuestras responsabilidades



## Cumplir nuestro Código

Nuestra reputación se construye a partir de cada una de las decisiones que tomamos a diario.

Nuestro Código de Conducta, las políticas de nuestra empresa y la normativa aplicable, nos dan información para realizar el trabajo con ética y responsabilidad.

Es responsabilidad de todos conocerlo, aplicarlo en el trabajo que realizamos y que nos sirva de referente en las decisiones que tomamos.



## Dar ejemplo

Cada uno de nosotros debe actuar con integridad e inspirar confianza, pero también tenemos la gran responsabilidad de predicar con el ejemplo inspirando a los demás para que sigan nuestro Código de Conducta a través de:

- La creación de un entorno de confianza, comunicación abierta y respeto.
- El fomento de la toma de decisiones de forma ética



## Buscar ayuda e informar de posibles incumplimientos

El Código de Conducta no puede describir todas las situaciones posibles que pueden surgir en el día a día. Es responsabilidad de cada uno hacer preguntas y plantear inquietudes cuando surjan dudas de interpretación o posibles problemas de cumplimiento.

Del mismo modo, si se tiene conocimiento de un hecho que pudiera constituir una violación de nuestro Código de Conducta, de nuestras políticas o de la normativa aplicable, se deberá informar de ello para poder abordar el problema.

En tales casos, todo empleado de Gestamp debe informar a su superior jerárquico, a la Dirección de RRHH o, si las circunstancias lo aconsejaren, al Comité de Ética haciendo uso de los canales de denuncias establecidos a tal efecto por el Grupo.

Por contra, no comunicarlo y permitir que ocurra supone un incumplimiento del propio Código de Conducta.

Gestamp se compromete a apoyar y proteger a quien, de buena fe:

- Informa de lo que cree que constituye una violación de nuestro Código de Conducta, de nuestras políticas o de la normativa aplicable.
- Plantea dudas de interpretación o de aplicación del Código o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular.
- Colabora con la investigación de un posible incumplimiento de nuestro Código de Conducta.

# 5 Normas de conducta

No solo debemos actuar con integridad para proteger nuestra reputación e imagen o evitar problemas legales, sino también para estar seguros de estar haciendo lo correcto.

Las siguientes normas nos servirán de guía para actuar tal y como se espera de nosotros.



## Integridad en nuestro lugar de trabajo

### Seguridad y Salud



Estamos comprometidos a ofrecer a nuestros empleados, y a los de otras empresas que trabajen en nuestras instalaciones, un entorno de trabajo seguro y saludable.

Consideramos que la seguridad y la salud no sólo implica disponer de instalaciones y equipos en buenas condiciones, sino también de personas comprometidas que respeten las normas y antepongan la prevención a cualquier otra circunstancia.

#### **En consecuencia, cualquier empleado de Gestamp:**

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre seguridad y salud vigentes en su puesto de trabajo.
- Debe asegurarse de que todos los empleados a su cargo disponen de la formación e información necesaria y de la cualificación pertinente antes de iniciar un trabajo. Este control incluye tanto a las personas de nuestra empresa, como al personal de empresas externas.
- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas del Grupo y de su centro de trabajo, debe esforzarse por mejorar las condiciones de seguridad y salud y por aplicar una gestión eficiente de los riesgos laborales.

## Igualdad de oportunidades

Mantendremos una política de selección rigurosa y objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo.

De acuerdo con lo anterior, nos comprometemos expresamente a no discriminar por cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad.

En particular, Gestamp promoverá la igualdad de género en lo que se refiere al acceso al empleo y a la promoción de profesionales, además de respetar la paridad salarial en igualdad de puesto.

Gestamp promueve la formación de los empleados. Los planes de formación garantizan la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de la carrera profesional, contribuyen además activamente a conseguir los objetivos del Grupo. Así mismo, la promoción se basa en el mérito, la capacidad y el desempeño de los individuos:

- Debe prestar especial atención a la motivación y al desarrollo profesional de las personas a su cargo, propiciándoles oportunidades de desarrollo en base a sus méritos y aportación profesional. Con este fin, entre otros, debe mantener la empleabilidad de sus colaboradores, impulsará su formación y aprendizaje, valorará específicamente sus esfuerzos y reconocerá de forma objetiva sus logros.
- Nunca debe permitir que cuestiones como raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad tengan alguna influencia sobre sus decisiones.
- Aproveche la formación que reciba y actualice sus conocimientos técnicos y de gestión.



## Entorno de trabajo respetuoso y trato justo

Uno de los valores de Gestamp es respetar a los demás y lograr éxitos de forma conjunta. Nuestro éxito solo se puede lograr cuando tratamos con respeto a todos, tanto dentro como fuera de nuestra empresa.

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados de manera justa y respetuosa. Gestamp tiene como objetivo crear un entorno de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo.

Lograr que en el entorno de trabajo impere la confianza y el respeto depende en gran medida de la actitud y el comportamiento de los empleados **por ello es importante que:**

- Nunca se comporte de una forma que pueda calificarse como ofensiva, intimidatoria, maliciosa o insultante. Bajo ningún concepto avalamos actitudes de superioridad o prepotencia en el trato a los subordinados.



## Respeto a la libertad de asociación y pensamiento



En Gestamp nos esforzamos continuamente en mantener un diálogo abierto y directo con los empleados y en asegurar que la comunicación se realice dentro de una atmósfera constructiva, manteniendo un equilibrio entre los intereses de los empleados y los intereses económicos de la empresa.

Reconocemos los principios de libertad de asociación, libertad de pensamiento y el derecho de los empleados a decidir por sí mismos si quieren formar parte o unirse a los sindicatos u otras organizaciones.

Gestamp respeta el derecho de los empleados a elegir a sus propios representantes conforme este derecho esté recogido en la normativa aplicable. De la misma forma, Gestamp trabajará con los representantes dentro del marco legal.





## Integridad en la cadena de suministro

### En nuestras relaciones

Debemos tratar con imparcialidad e integridad a todas las personas con quienes estamos en contacto en el marco de nuestra actividad profesional. Esto incluye a nuestros clientes, proveedores y competidores.

#### Nuestros clientes



La integridad en el mercado requiere que las relaciones con nuestros clientes sean honestas y cumplan con toda la normativa aplicable.

De esta forma, aspiramos a seguir ganando y manteniendo la confianza de nuestros clientes y su percepción de Gestamp como socio sólido y fiable.

#### Nuestros proveedores



Todas las interacciones con nuestros proveedores deben cumplir nuestros estándares éticos.

Esperamos que nuestros proveedores cumplan los mismos estándares de integridad con los que nosotros trabajamos. Un acto inmoral o ilegal de un proveedor puede dañar la reputación de Gestamp como empresa y causar una pérdida de respeto de nuestra buena voluntad en las comunidades en las que trabajamos.

#### Nuestros competidores



En todos los países existen disposiciones aplicables destinadas a evitar la competencia desleal. Generalmente las leyes sobre prácticas restrictivas de la competencia son muy complejas y su incumplimiento puede acarrear sanciones para Gestamp.

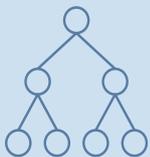
#### Por esta razón:

- Debe evitar cualquier medida que esté dirigida a una limitación ilícita de la competencia y que contravenga las disposiciones legales. En particular, no deberá realizar: pactos secretos sobre precios o condiciones de venta con competidores, pactos secretos sobre la renuncia a la competencia, presentación de ofertas simuladas, y reparto de clientes u otros criterios de segmentación del mercado.
- En el supuesto de que tenga consultas o dudas sobre si está incurriendo en competencia desleal con alguna medida, debe consultarlo con el departamento jurídico.

## En nuestras actuaciones

Nuestro compromiso con la integridad se extiende a las actuaciones que llevamos a cabo dentro de nuestras relaciones comerciales o en actividades ajenas a nuestro trabajo en Gestamp que pueden dar lugar a una situación desfavorable para Gestamp.

### Conflictos de interés



Existe conflicto de interés cuando en determinadas situaciones pueden chocar los intereses personales de un empleado y los intereses de Gestamp. Se considera que existe interés personal del empleado, cuando en el asunto en cuestión se ve afectado directamente el propio empleado o, de forma indirecta, personas vinculadas con él.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas vinculadas con el empleado:

- el cónyuge o personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad);
- los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado; y
- las sociedades en las que el empleado ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control, esto es, cuando posea la mayoría de los derechos de voto, tenga facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración, pueda ostentar la mayoría de los votos en virtud de pactos con terceros, o haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración en el momento de la existencia de la situación de conflicto de interés.

#### Para evitar posibles conflictos de interés, los empleados:

- Deben comunicar los posibles conflictos de interés a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa, quien lo gestionará pudiendo consultar al Comité de Ética si lo estima conveniente.
- Deben consultar todas las operaciones o actividades que supongan o puedan suponer conflicto de interés, las cuales sólo podrán ser realizadas una vez se haya obtenido la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos de su empresa. Debe esperar a que dicha Dirección se pronuncie para iniciar cualquier actuación al respecto.

### Limitaciones e incompatibilidades

Gestamp respeta la privacidad de los empleados y, por lo tanto, no tiene interés en las actividades realizadas fuera de la jornada laboral. Sin embargo, puede que ciertas actividades puedan afectar potencialmente a la lealtad, objetividad y dedicación de un empleado hacia el Grupo.



**Por este motivo:**

- No podrá ocupar cargos, desempeñar funciones o ejercer representación en empresas de la competencia, empresas proveedoras de bienes y servicios o en sociedades que ostenten algún tipo de dominio o control sobre empresas de la competencia.
- Deberá consultar a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa sobre cualquier cargo, designación o nombramiento ajenos a Gestamp, que pretenda aceptar y que pueda afectar a su independencia y dedicación profesional. La Dirección de Recursos Humanos, si lo estima conveniente, podrá remitir su consulta al Comité de Ética.

**Exigencia y aceptación de obsequios y atenciones**

El intercambio de obsequios y atenciones es una muestra de buena voluntad en las relaciones comerciales, pero algunos obsequios por su entidad o relevancia pueden llegar a dañar la reputación de Gestamp e incluso llegar a infringir el marco legal vigente.

**Por consiguiente:**

- Si en su puesto de trabajo tiene que seleccionar proveedores o colaborar con ellos debe valorarlos según sus méritos, evitando los conflictos de interés, los obsequios y atenciones que no resulten apropiados, o cualquier otro tipo de favoritismo que pueda poner en peligro el proceso de selección o valoración.
- En todos los casos está prohibido aceptar donaciones en efectivo.
- Solamente se podrán aceptar obsequios y atenciones que correspondan a la práctica o costumbre habitual en un país determinado y siempre que no influyan, o puedan influir, o se puedan interpretar como influencia, en la toma de decisiones. Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, tratada antes con el superior jerárquico inmediato.
- Debe conocer y cumplir la Normativa de Obsequios y Atenciones de Gestamp donde se regula el intercambio de obsequios y atenciones entre los empleados de Gestamp y terceras personas, que tienen o puedan tener algún vínculo comercial, contractual o profesional con Gestamp, estableciendo los límites y los flujos de aprobación adecuados.



**Ofrecimiento y concesión de obsequios y atenciones**

Nuestros clientes aprecian el valor diferencial que les aporta Gestamp, entre otras cosas, por las relaciones honestas que tratamos de establecer y cuidar. Por otra parte, cualquier intención de influir en personas con poder decisorio mediante la concesión de obsequios o atenciones puede acarrear fuertes sanciones para la empresa.

**Es por ello que:**

- Debe asegurarse de que la concesión de un pedido sea debida a la oferta en sí y no a la concesión de privilegios personales (regalos, invitaciones, agasajos u otros servicios).



- En todos los casos está prohibido el ofrecimiento y la concesión de donaciones en efectivo.
- Sólo se podrán ofrecer obsequios o atenciones a terceros (clientes, clientes potenciales, proveedores, competidores, auditores, etc.) cuando esté autorizado y se cumplan todos los criterios siguientes: corresponden a la costumbre y cortesía habitual del país, no se conceden como contraprestación de un tratamiento preferencial o para sortear disposiciones legales, tienen un valor suficientemente limitado, el conocimiento de la donación incluida la identidad del receptor no supondría una situación embarazosa para Gestamp ni para el receptor y no representan una violación de la legislación aplicable.
- Debe conocer y cumplir la Normativa de Obsequios y Atenciones de Gestamp donde se regula el intercambio de obsequios y atenciones entre los empleados de Gestamp y terceras personas, que tienen o puedan tener algún vínculo comercial, contractual o profesional con Gestamp, estableciendo los límites y los flujos de aprobación adecuados

## Soborno y corrupción



La mayoría de los países donde Gestamp opera cuentan con leyes que prohíben la corrupción y el soborno, incluso si éste se comete fuera de las fronteras del país en cuestión. Cualquier violación de estas leyes constituye un delito grave que puede acarrear multas para las empresas y responsabilidad penal para los individuos y las empresas.

### En consecuencia:

- No se permite a ninguna persona de Gestamp entablar negociación con algún funcionario del gobierno o partido político para ofrecer o entregar algún soborno, gratificación, regalo o invitación social que favorezca la toma de decisión para beneficio de ellos mismos o del Grupo. Debemos ser extremadamente honrados e íntegros en todas nuestras relaciones con las administraciones públicas.
- Asimismo, se prohíbe recibir, solicitar o aceptar, así como prometer, ofrecer o conceder cualquier tipo de beneficio o ventaja no justificado en concepto de contraprestación, siempre que supere los usos y costumbres comúnmente aceptados, de acuerdo con la Normativa de Obsequios y Atenciones de Gestamp, para conseguir o conservar cualquier negocio o beneficio.

## Actividad política



Cualquier empleado tiene el derecho de participar a título individual en asuntos políticos pero su participación en política no tendrá nada que ver con la empresa.

Gestamp no participará en ninguna actividad política ni hará ningún tipo de donación económica de carácter político en ningún país del mundo.

### Cualquier empleado debe de tener en cuenta que:

- Su participación en política debe realizarse en su tiempo libre y con sus propios recursos.
- Siempre debe dejar muy claro que sus opiniones y acciones son las suyas personales y no las de Gestamp.
- Si tiene pensado solicitar o aceptar un cargo público, con carácter general los compromisos oficiales no deben afectar a su trabajo, sin perjuicio del respeto a los derechos establecidos a tal efecto en la legislación aplicable.



## Integridad ante nuestros accionistas y socios comerciales

Actuar con responsabilidad y transparencia va de la mano con la protección del valor. Cada empleado crea valor para nuestros accionistas al colocar los intereses de nuestra empresa en primer lugar, al llevar registros comerciales precisos y al proteger y usar de forma debida los recursos de la empresa, su información y sus bienes.

### Veracidad de la información



La recopilación y presentación honesta, precisa y objetiva de la información, tanto financiera como de cualquier otra índole, es vital para Gestamp.

#### Por todo ello:

- No debe falsificar ningún tipo de información, tanto financiera como de cualquier otra índole (por ejemplo, seguridad, medio ambiente o resultados cualitativos de cualquier índole).
- Nunca debe introducir de forma deliberada datos falsos o que puedan inducir a engaño en ningún informe, registro, archivo o reclamación de gastos.
- No adquiera obligaciones contractuales en nombre de Gestamp que superen la autoridad que le haya sido conferida.
- Debe cooperar plenamente con los auditores, garantizando la precisión de la información ofrecida y, si así lo solicitasen, dándoles libre acceso a las personas y la documentación.

### Manejo de información



La información técnica, de operación, comercial y financiera de Gestamp es propiedad de la compañía, aun cuando haya sido generada por el propio colaborador. Dicha información se considera confidencial y debe salvaguardarse.

#### En consecuencia:

- Solo puede revelar información a los empleados que sean designados como destinatarios de la misma y a través de los canales autorizados por su empresa.
- La custodia y preservación de los archivos de Gestamp es responsabilidad de cada empleado en el ámbito de su responsabilidad
- Debe mantener el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de Gestamp y sus personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de Gestamp.

## Privacidad y confidencialidad



Gestamp se compromete a respetar la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y ha adoptado las medidas, de índole técnico y organizativo, necesarias para evitar la alteración, pérdida o uso no autorizados de los datos personales facilitados. El acceso y tratamiento de los datos personales está limitado a cierto personal de la empresa que cuenta con la debida autorización.

El Grupo, y cada empresa del Grupo en particular, cuenta con una serie de normas, instrucciones y procedimientos destinados al correcto tratamiento de los datos de carácter personal y cada empleado tiene la responsabilidad de conocerlos y cumplirlos.

### A su vez:

- Si en su puesto de trabajo tiene acceso a datos personales, debe utilizarlos únicamente para el fin concreto para el que han sido facilitados por el titular de los mismos y debe preocuparse siempre de mantener la confidencialidad de estos datos y a tratarlos de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos, así como de acuerdo con las normas, instrucciones y procedimientos establecidos por el Grupo.
- No debe facilitar los datos personales a ninguna persona, tanto perteneciente a Gestamp como de fuera, a menos que ésta cuente con la debida autorización, o se trate de alguna autoridad u organismo que esté legalmente autorizado para solicitar dicha información (jueces, inspectores de trabajo, etc.).
- Debe cumplir con los criterios de comportamiento y actuación establecidos en la Política de Protección de Datos de Gestamp vigente en cada momento.

## Control de la información privilegiada

En Gestamp estamos comprometidos con el apoyo a la legitimidad y transparencia de los mercados de valores de todo el mundo. Además, se exige dentro del Grupo, que se utilice su información de un modo discreto y profesional.

Por Información privilegiada nos referimos a información de carácter concreto que se refiera directa o indirectamente al Grupo, o a uno o varios valores afectados o instrumentos financieros relacionados con ellos o sus derivados, que no se haya hecho pública y que, de hacerse pública, podría influir de manera apreciable sobre los precios de los valores afectados, de los instrumentos financieros relacionados con ellos o sus derivados.

No tomamos parte en los abusos del mercado, ni extendiendo información falsa ni participando en otras actividades dirigidas a manipular el precio de los valores que cotizan en los mercados.



### Esto significa que:

- Está prohibido comerciar directa o indirectamente con valores de Gestamp u otra sociedad cuyos valores coticen en los mercados de valores mientras dispongan de “información privilegiada”.
- Se debe cumplir con los criterios de comportamiento y actuación establecidos en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Gestamp vigente en cada momento.

### Protección de activos

Es importante garantizar que se haga un buen uso y no se despilfarren los activos de Gestamp. Estos activos incluyen bienes, tiempo, información confidencial, derechos de propiedad intelectual e industrial, fondos empresariales y equipos personales de la empresa.

Nos comprometemos a su vez a respetar la información confidencial y la propiedad intelectual e industrial de los demás.

### En todo momento:

- Es su responsabilidad individual asegurar que los bienes de Gestamp que utilice o con los que entre en contacto con motivo de su trabajo no se utilicen indebidamente o se desperdicien.
- Siempre debe preservar y hacer un buen uso de la propiedad intelectual e industrial de Gestamp. No debe utilizar para sus propios fines, de terceros, ni para obtener provecho o lucro, los informes, programas, derechos de propiedad intelectual e industrial, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, etc., concebidos, desarrollados o mejorados en Gestamp.
- Mantendrá la más estricta confidencialidad a la hora de utilizar el conocimiento de Gestamp fuera del ámbito interno.
- No debe infringir deliberadamente ningún derecho de propiedad intelectual e industrial de otra empresa.
- Debe rehusar y evitar utilizar la información confidencial de otras organizaciones o empresas, siempre y cuando no existan acuerdos que lo permitan.
- Mientras se encuentre en su lugar de trabajo se espera que esté dedicado a su labor profesional y no a actividades personales.





## Integridad en nuestro entorno

### Medio Ambiente



Queremos minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. Para ello, en cada centro disponemos de sistemas de gestión ambiental que aseguren el cumplimiento de la legislación y la mejora continua en los procesos.

Nos comprometemos a adaptar y utilizar las mejores técnicas disponibles para nuestras instalaciones, así como a incluir el medio ambiente en las operaciones de diseño de las mismas.

#### **Cualquier empleado a su vez:**

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre Medio Ambiente vigentes en su lugar de trabajo.
- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas del Grupo y de su centro de trabajo, debe esforzarse por mejorar las condiciones de las instalaciones desde el punto de vista ambiental y por aplicar una gestión eficiente de los aspectos ambientales.

### Compromiso con la comunidad



En Gestamp estamos comprometidos con el crecimiento económico y social de las comunidades donde se encuentran nuestras empresas, a través de la creación de fuentes de empleo estables y de la colaboración con los agentes locales en aquellos aspectos en los que podemos aportar valor.

Animamos a nuestros empleados a participar en las iniciativas de desarrollo y actividades cívicas de la comunidad local.

#### **De esta forma:**

- En caso de que se encargue o tenga capacidad de decisión sobre la selección y contratación de empleados, debe fomentar la contratación de empleados cualificados locales.
- No debe promocionar en nombre de Gestamp, directa o indirectamente, actos que contengan elementos de vulgaridad, violencia y cualquier otro elemento que afecte a los valores individuales, familiares y sociales.

# 6 Gestión de incumplimientos

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar o incitar a ningún empleado a que cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta.

En el caso de que hubiera indicios razonables de que se haya cometido alguna irregularidad, acto ilegal o contrario a las normas de actuación establecidas en el Código de Conducta, informará a su superior jerárquico o, si las circunstancias lo aconsejaren, al Comité de Ética haciendo uso de los canales establecidos.

La identidad de la persona que comunique una actuación presuntamente anómala tendrá la consideración de información confidencial. Gestamp se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los empleados que hubieran comunicado una actuación presuntamente anómala.

- Todos los empleados de Gestamp deben sentirse seguros frente a posibles consecuencias negativas derivadas de una comunicación de buena fe. El Reglamento del Comité de Ética establece la indemnidad de los denunciantes de buena fe y, a la vez, preserva el honor y la presunción de inocencia de todos los empleados frente a comunicaciones maliciosas o infundadas.
- Cuando la Dirección de Recursos Humanos de una empresa o, en su caso, el Comité de Ética, determine que un empleado ha realizado actividades que vulneren disposiciones legales o el propio Código de Conducta, se aplicarán medidas disciplinarias según el régimen de faltas y sanciones que se establece en el Convenio Colectivo de la Sociedad a la que pertenece o en la legislación laboral aplicable.
- Las investigaciones internas que ayudan a mejorar el sistema de prevención o el análisis de los incumplimientos que hayan sido comunicados, los órganos que pueden impulsarlas y el modo de realizarlas están reguladas en dicho Reglamento del Comité de Ética. Se establecen con especial atención los derechos y garantías de las personas investigadas.



## 7 Interpretación, seguimiento y difusión

La interpretación del Código de Conducta, en lo que se refiere a consultas, solicitudes de autorización, informaciones y elaboración de informes en relación con los distintos apartados del mismo, compete al Comité de Ética.

Las Direcciones de División fomentarán activamente la difusión del Código de Conducta debiendo comunicarlo individualmente a todos los empleados del Grupo. Se preocuparán a su vez por su implementación duradera.

El cumplimiento de las leyes y la observancia del Código de Conducta se deberán revisar de forma regular en todas las divisiones del Grupo.

## 8 Entrada en vigor

La primera versión del Código de Conducta de Gestamp entró en vigor el 1 de diciembre de 2011. La actual versión fue aprobada el 7 de mayo de 2018 por el Consejo de Administración.





## Recuerde estas reglas



Conozca las normas legales y de empresa que afectan a su puesto de trabajo.



Siga estas normas; siempre.



Hay muchas formas de obtener ayuda, lo importante es que utilice una de ellas.



Pregunte si no tiene claro cuál es la solución correcta.



Siga preguntando hasta obtener una respuesta satisfactoria.



El código puede consultarse en:



[www.gestamp.com/code-of-conduct](http://www.gestamp.com/code-of-conduct)

