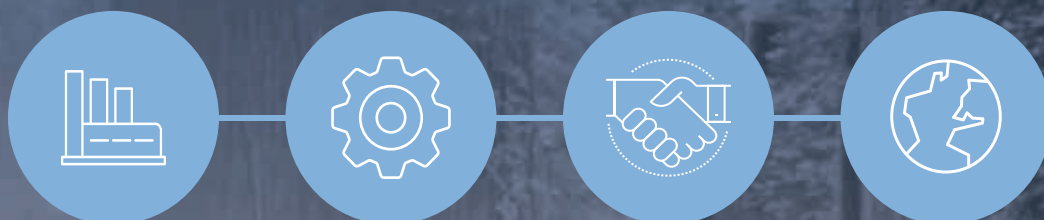




KODEKS POSTĘPOWANIA



2018



Spis treści

1	Wprowadzenie	4
2	Zakres zastosowania	5
3	Wizja i Zasady Korporacyjne	6
4	Nasza odpowiedzialność	8
5	Normy postępowania	9
	• Uczciwość w miejscu pracy	9
	• Uczciwość w łańcuchu dostaw	12
	• Uczciwość wobec naszych akcjonariuszy i partnerów handlowych	16
	• Uczciwość w naszym otoczeniu	19
6	Zarządzanie nieprawidłowościami	20
7	Interpretacja, nadzór i rozpowszechnianie	21
8	Wejście w życie	21

1 Wprowadzenie

W firmie Gestamp przestrzegamy Kodeksu Postępowania i zawsze pracujemy w sposób odpowiedzialny i transparentny.

Wiemy, że na dobre imię trzeba zapracować, na co wpływają nasze decyzje i działania. Z tego powodu dbamy o wysoki poziom etyczny i transparentność, aby zapewnić bezpieczeństwo naszym klientom, akcjonariuszom, partnerom handlowym i całemu społeczeństwu, by nasza Grupa postrzegana była jako firma godna zaufania.

W tym sensie Kodeks Postępowania ujmujący naszą Wizję, Zasady Korporacyjne i Normy Postępowania staje się centralną osią naszego zobowiązania wobec rzetelności oraz punktem odniesienia dla tych, którzy mają wątpliwości co do tego, czego się od nich oczekuje w określonej sytuacji.

Kodeks Postępowania nie obejmuje wszystkich informacji, ponieważ nie można ująć w jednym kompendium wszystkich praw, regulaminów czy wymogów stawianych przez firmę Gestamp jej pracownikom. Grupa i każde z przedsiębiorstw wchodzących w skład Grupy posiada szereg norm, instrukcji i procedur dodatkowych przeznaczonych do bardziej szczegółowego zastosowania zasad zawartych w niniejszym Kodeksie, a każdy z pracowników ma obowiązek znać je i stosować się do nich.



Komitet ds. Etyki

Komitet ds. Etyki jest niezależnym organem dbającym o wdrożenie i stosowanie się do naszego Kodeksu. Jego podstawowe funkcje i skład opisane są w Regulaminie Komitetu ds. Etyki.

W firmie Gestamp stworzyliśmy kanał, który pozwala nam na płynną komunikację opartą na zaufaniu, a także opracowaliśmy procesy zapewniające niezależność i dyscyplinę w przekazywaniu wiadomości.

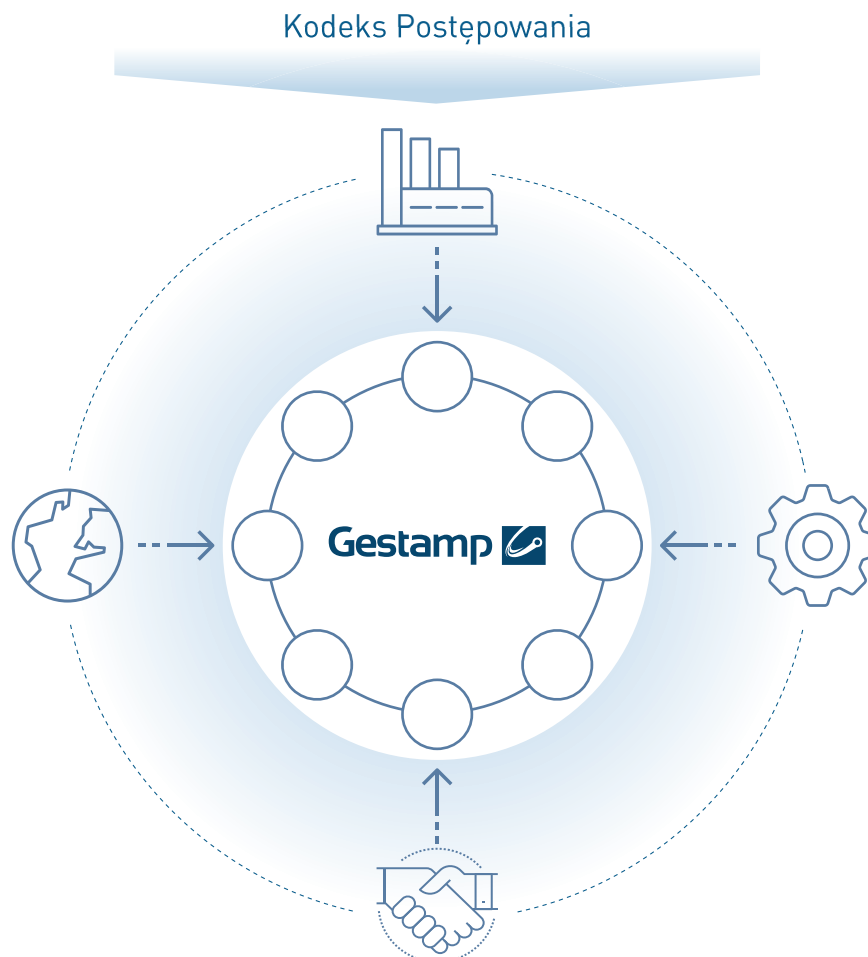
2 Zakres zastosowania

Kodeks Postępowania stosuje się we wszystkich obszarach organizacji i dotyczy wszystkich członków organów rządowych i wszystkich pracowników powiązanych umową z jakąkolwiek ze spółek stanowiących Grupę Gestamp (w dalszej części Grupa lub Gestamp), tj. Gestamp Automoción, S.A. i spółek, w których sprawuje kontrolę.

W spółkach, w których Gestamp ma udział jako mniejszościowy wspólnik właściwym organom zarządzającym zostanie przedstawiony do zatwierdzenia Kodeks Postępowania o identycznej lub podobnej treści, jak ten obowiązujący w Gestamp.

Każda Dyrekcja Działu w firmie Gestamp może ustanawiać i opracowywać szczegółowe normy działania w ramach zakresu swojej odpowiedzialności pod warunkiem, że będą one zgodne i spójne z Wizją, Zasadami Korporacyjnymi i Normami Postępowania wskazanymi w niniejszym Kodeksie Postępowania. Normy te przed ich wdrożeniem będą konsultowane z Komitetem ds. Etyki, który musi wypowiedzieć się na temat ich odpowiedności.

Kodeks Postępowania i wszelkie zmiany do niego, nawet jeśli wymagane są prawem krajowym dowolnego państwa, w którym Gestamp prowadzi swoją działalność, wymagają zatwierdzenia przez Zarząd.



3 Wizja i Zasady Korporacyjne

Nasza Wizja:

„Być najbardziej rozpoznawanym dostawcą w sektorze motoryzacyjnym dzięki naszej umiejętności dostosowywania biznesu do wytwarzania wartości dla klienta przy zachowaniu zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego”.

Nasze działania opieramy na 5 podstawowych zasadach, które nazywamy „**Zasadami Korporacyjnymi**”.



Klient jako centrum działalności biznesowej

Podstawą naszej działalności biznesowej jest zdobywanie i utrzymywanie portfela klientów poprzez rozwój i dostarczanie produktów oferujących wysoką wartość w zakresie innowacji, ceny, jakości, bezpieczeństwa i wpływu na środowisko.

Musimy być w stanie przewidywać przyszłość, by móc oferować naszym klientom najlepsze

rozwiązania, dzięki którym będą się rozwijać, a to wymaga od nas dogłębnej wiedzy na temat ich potrzeb w krótkiej, średniej i długiej perspektywie czasowej.

Budowanie stabilnych, uczciwych i długotrwałych relacji z klientami jest cechą, która naprawdę nas wyróżnia.



Najwyższej jakości działanie jako zwykła praktyka biznesowa

Konkurencyjność nie jest owocem przypadku ani nie pojawia się zniemacka. Wiąże się za to z takimi cechami jak jakość, wydajność i skuteczność. Zdobywa się ją w długim procesie uczenia się. Utrzymywana jest dzięki rzetelności, wypełnianiu zobowiązań, poczuciu pilności i posiadaniu prawidłowych procesów wykonywanych w najlepszy

możliwy sposób w ramach danego zadania. Doskonała jest dzięki stałemu wysiłkowi wkładanemu przez wszystkich, by to co jest dobre, było jeszcze lepsze.

W tak konkurencyjnym sektorze, jakim jest motoryzacja, trzeba mówić o tym, co robimy. Nasze działania muszą być doskonałe.



Innowacja jako droga do rozwoju

Innowacja pozwala nam na skonsolidowanie wiodącej pozycji Grupy i przedstawianie nowych alternatyw dla produktów i procesów, które przynoszą wartość dla klientów i skuteczność dla naszego wewnętrznego zarządzania. Wyzwaniem dla nas jest zdobycie wiodącej roli w zakresie innowacji w naszym sektorze.

Chcemy być innowacyjni i pragniemy, by nasi klienci dostrzegali różnicę, jaką daje im Gestamp.



Stabilność jako trwanie w czasie

Mamy powołanie do tego, by się rozwijać i trwać. Rzetelność finansowa, zyskowość, rozwaga w zarządzaniu ryzykiem i poszanowanie dla różnorodnych środowisk, w jakich działamy są najlepszą gwarancją zapewniającą nam przyszłość.

Zdobycie zaufania naszych akcjonariuszy i wspólników, przestrzeganie przepisów prawa krajów, w których działamy, wyrażanie wsparcia dla podstawowych praw człowieka i nadawanie znaczenia zdrowiu, bezpieczeństwu i środowisku.



Ludzie jako architekci sukcesu

Talent, motywacja i zdolność do pracy w zespole ludzi są podstawowym aktywem sukcesu firmy Gestamp.

Wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego naszych współpracowników prowadzące do osiągnięcia innych celów firmowych.



4 Nasza odpowiedzialność



Przestrzeganie naszego kodeksu

Nasze dobre imię budowane jest na podstawie codziennie podejmowanych decyzji.

Kodeks Postępowania, polityka firmy i przepisy prawa dostarczają nam informacji, dzięki którym praca może być wykonywana etycznie i odpowiedzialnie.

Wszyscy ponoszą odpowiedzialność za znajomość Kodeksu i jego przestrzeganie w pracy, służy nam on jako punkt odniesienia przy podejmowaniu decyzji.



Dawanie przykładu

Każdy z nas musi działać uczciwie i wzbudzać zaufanie, spoczywa na nas olbrzymia odpowiedzialność dawania przykładu inspirującego innych do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania poprzez:

- tworzenie atmosfery zaufania, otwartej komunikacji i szacunku;
- wspieranie podejmowania decyzji w etyczny sposób.



Zgłaszanie się o pomoc i informowanie o możliwych nieprawidłowościach

W Kodeksie Postępowania nie było możliwe opisanie wszystkich sytuacji, jakie mogą wystąpić w codziennej pracy. Każdy z nas odpowiada za zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości, jeśli takie się pojawią podczas interpretacji, czy też możliwych problemów z przestrzeganiem zasad.

I podobnie, jeśli wiemy o jakimkolwiek zdarzeniu, które mogłoby stanowić naruszenie Kodeksu Postępowania, naszej polityki lub przepisów prawa, powinniśmy informować o nim, by móc rozwiązać problem.

W takich przypadkach każdy pracownik Gestamp powinien poinformować swojego przełożonego, Dział Zasobów Ludzkich lub w razie konieczności Komisję ds. Etyki, korzystając z kanałów ustalonych w tym celu przez Grupę.

Niepoinformowanie o problemie i zaniechanie, by mu zapobiec, stanowi naruszenie Kodeksu Postępowania.

Firma Gestamp zobowiązuje się wspierać i chronić wszystkich, którzy w dobrej wierze:

- Informują o zdarzeniu, które w ich opinii może być naruszeniem naszego Kodeksu Postępowania, naszej polityki lub przepisów prawa.
- Zgłaszają wątpliwości dotyczące interpretacji lub zastosowania Kodeksu bądź proszą o radę dotyczącą danej praktyki, decyzji lub konkretnego działania.
- Współpracują podczas dochodzenia w sprawie możliwej nieprawidłowości w związku z naszym Kodeksem Postępowania.

5 Normy postępowania

Nie tylko musimy działać uczciwie, aby chronić nasze dobre imię i wizerunek czy też unikać problemów prawnych, ale też, abyśmy byli pewni, że to, co robimy, jest prawidłowe.

Poniższe normy służą nam jako wskazówki do działania w sposób, jakiego się od nas oczekuje.



Uczciwość w miejscu pracy

Bezpieczeństwo i zdrowie



Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia naszym pracownikom oraz pracownikom innych firm, którzy pracują w naszych zakładach, bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Uważamy, że bezpieczeństwo i zdrowie oznaczają nie tylko instalacje i urządzenia w dobrym stanie, ale również zaangażowane osoby przestrzegające nasze normy i przedkładające zapobieganie ryzyku nad każdą inną czynność.

W związku z powyższym każdy pracownik firmy Gestamp:

- musi znać i stosować się do norm, instrukcji i procedur dotyczących zasad BHP obowiązujących na jego stanowisku pracy;
- przed rozpoczęciem pracy musi upewnić się, że wszyscy podlegający mu pracownicy są odpowiednio przeszkoleni i informowani oraz posiadają stosowne kwalifikacje; kontrola ta obejmuje zarówno osoby z naszej firmy, jak i pracowników firm zewnętrznych;
- w zakresie swojej odpowiedzialności i zgodnie z polityką Grupy i zakładu pracy, musi podejmować wysiłki w celu doskonalenia warunków BHP i stosować skuteczne zarządzanie ryzykiem zawodowym.

Równe szanse

Stosujemy obiektywną i dokładną politykę rekrutacji, odnosząc się jedynie do wykształcenia, cech osobowościowych i zawodowych kandydatów oraz do potrzeb Grupy.

Zgodnie z powyższym zobowiązujemy się do niedyskryminowania ze względu na rasę, religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny czy niepełnosprawność.

W szczególności firma Gestamp będzie promować równość płci pod względem dostępu do zatrudnienia i awansu pracowników, będzie również szanować parytet wynagrodzenia na tych samych stanowiskach.

Gestamp promuje kształcenie pracowników. Plany szkoleniowe gwarantują równe szanse oraz rozwój zawodowy, a ponadto aktywnie przyczyniają się do osiągnięcia celów Grupy. Również awans opiera się na zasługach, zdolnościach i zaangażowaniu pracowników:

- Szczególną uwagę zwraca się na motywację i rozwój zawodowy osób podlegających, dając im możliwość rozwoju w oparciu o ich zalety i zdolności zawodowe. W tym celu musi m.in. dawać zadania swoim współpracownikom, zachęcać ich do szkolenia i uczenia się, oceniać w szczególności ich wysiłki i obiektywnie uznawać osiągnięcia.
- Nigdy nie pozwala, by kwestie takie jak rasa, religia, płeć, wiek, narodowość, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny czy niepełnosprawność miały jakikolwiek wpływ na jego decyzje.
- Wykorzystuje szkolenie i odświeża swoją wiedzę techniczną i dotyczącą zarządzania.



Szacunek w środowisku pracy i równe traktowanie

Jedną z podstawowych wartości firmy Gestamp jest szacunek dla innych i wspólne osiągnięcie sukcesu. Sukces możemy osiągnąć tylko wtedy, gdy szanujemy innych, zarówno w naszej firmie, jak i poza nią.

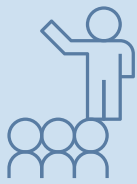
Wszyscy pracownicy mają prawo do równego traktowania i do szacunku. Firma Gestamp ma na celu tworzenie środowiska pracy, w którym panują zaufanie i wzajemny szacunek.

Osiągnięcie atmosfery zaufania i szacunku w środowisku pracy w dużej mierze zależy od postawy i zachowania pracowników, **dlatego też ważne jest, by:**

- Nigdy nie zachowywać się w sposób, który mógłby być uznany za obraźliwy, zastraszający, złośliwy czy obelżywy. W żadnym przypadku nie pochwalamy odnoszenia się do podwładnych z wyższością lub arogancją.



Poszanowanie dla wolności zrzeszania się i wolności opinii



W firmie Gestamp wkładamy ciągły wysiłek w podtrzymywanie otwartego i bezpośredniego dialogu z pracownikami oraz w zapewnienie, by komunikacja odbywała się w konstruktywnej atmosferze z zachowaniem równowagi między interesami pracowników a interesem gospodarczym firmy.

Uznajemy zasady wolności zrzeszania się, wolności myślenia i prawo pracowników do podejmowania indywidualnych decyzji dotyczącej przynależności do związków zawodowych lub innych organizacji.

Firma Gestamp szanuje prawo pracowników do wybierania swoich przedstawicieli, jeśli prawo to jest przewidziane w przepisach prawa. Podobnie firma Gestamp pracuje jako przedstawiciel w istniejących ramach prawnych.





Uczciwość w łańcuchu dostaw

W naszych relacjach

Musimy bezstronnie i uczciwie traktować wszystkie osoby, z którymi pozostajemy w kontakcie w ramach naszej działalności zawodowej. Dotyczy to naszych klientów, dostawców i konkurencji.

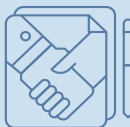
Nasi klienci



Uczciwość na rynku wymaga, by relacje z naszymi klientami były szczerze i przestrzegały wszystkie obowiązujące przepisy prawa.

W ten sposób pragniemy nadal zdobywać i utrzymywać zaufanie naszych klientów i ich postrzeganie firmy Gestamp jako pewnego i niezawodnego partnera.

Nasi dostawcy



Wszystkie działania podejmowane z naszymi dostawcami muszą spełniać nasze standardy etyczne.

Mamy nadzieję, że nasi dostawcy spełniają te same standardy uczciwości, co my. Niemoralne czy bezprawne czyny jednego dostawcy mogą zaszkodzić dobremu imieniu firmy Gestamp i spowodować utratę poszanowania naszej dobrej woli w społecznościach, w których pracujemy.

Nasza konkurencja



We wszystkich krajach istnieją przepisy dotyczące walki z nieuczciwą konkurencją. Ogólnie prawa dotyczące ograniczeń nieuczciwych praktyk w tym zakresie są bardzo złożone, a ich nieprzestrzeganie może spowodować nałożenie kar na firmę Gestamp.

Z tego powodu:

- Należy unikać wszelkich działań, które niezgodnie z prawem mogłyby ograniczyć konkurencję i które sprzeniewierzyłyby się przepisom prawa. W szczególności nie należy: zawierać sekretnych umów dotyczących cen lub warunków sprzedaży z konkurencją, sekretnych umów dotyczących rezygnacji z konkurencji, składania symulowanych ofert, podziału lub stosowania innych podobnych praktyk w zakresie segmentacji rynku.
- W razie pytań lub wątpliwości dotyczących ewentualnej nieuczciwej konkurencji należy zwrócić się do działu prawnego.

W naszych działaniach

Nasze zobowiązanie do uczciwości rozciąga się na działania prowadzone w ramach relacji handlowych czy też poza naszą pracą w Gestamp, które mogą przyczynić się do powstania niekorzystnej sytuacji dla firmy Gestamp.

Konflikt interesów

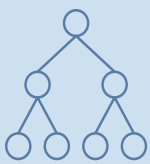
Konflikt interesów występuje wtedy, gdy w określonych sytuacjach interesy osobiste pracownika kolidują z interesem firmy Gestamp. Uznaje się, że występuje interes osobisty pracownika, kiedy dana sprawa dotyczy bezpośrednio tegoż pracownika, a pośrednio osoby z nim powiązane.

Dla skutków powyższego za osoby powiązane z pracownikiem uznaje się:

- współmatronka lub osoby pozostające w podobnej relacji uczuciowej, zstępnych, wstępnych i rodzeństwo pracownika bądź jego współmatronka (lub osoby pozostające w podobnej relacji uczuciowej);
- współmatronków zstępnych, wstępnych i rodzeństwa pracownika; oraz
- spółki, w których pracownik bezpośrednio bądź pośrednio sprawuje lub może sprawować kontrolę, tj. kiedy posiada większość praw głosu, ma prawo do wyznaczania lub odwoływania większości członków organu zarządzającego, może posiadać większość głosów na mocy porozumień zawartych z osobami trzecimi lub wyznaczył swoimi głosami większość członków organu zarządzającego w sytuacji konfliktu interesów.

W celu uniknięcia możliwego konfliktu interesów pracownicy:

- Powinni informować o ewentualnym konflikcie interesów Dyрекcję HR swojej firmy, która zajmie się daną sprawą i może konsultować się z Komitetem ds. Etyki, jeśli uzna to za stosowne.
- Powinni konsultować wszystkie działania stanowiące lub mogące stanowić konflikt interesów – mogą być one podejmowane wyłącznie po uzyskaniu zgody od Dyrekcji HR swojej firmy. Należy oczekiwać, że Dyrekcja wypowie się celem podjęcia odpowiedniego działania w poruszanej sprawie.



Ograniczenia i niezgodności

Firma Gestamp szanuje prywatność pracowników, w związku z czym nie interesuje się działaniami podejmowanymi przez nich poza pracą. Jednakże może się zdarzyć, że niektóre działania wpłyną na lojalność, obiektywność i poświęcenie pracownika w Grupie.



Z tego powodu:

- Nie może on zajmować stanowisk, pełnić funkcji lub być przedstawicielem w firmach konkurencji, u dostawców dóbr i usług lub w spółkach współzależnych czy w kontroli nad firmami konkurencji.
- Musi konsultować się z Dyrekcją HR swojej firmy w zakresie dotyczącym stanowisk, wyznaczenia lub powołania na stanowiska poza firmą Gestamp, które chce objąć, a które mogą wpłynąć na jego niezależność i poświęcenie zawodowe. Dyrekcja HR może przestać jego zapytanie do Komitetu ds. Etyki, jeśli uzna to za stosowne.

Wymaganie i przyjmowanie podarunków i przystąg



Wymiana podarunków i przystąg jest objawem dobrej woli w relacjach handlowych, ale niektóre prezenty z uwagi na ich charakter lub znaczenie mogą zaszkodzić dobremu imieniu firmy Gestamp, a nawet naruszyć obowiązujące przepisy prawa.

Z tego powodu:

- Jeśli na jakimkolwiek stanowisku pracy należy wybrać dostawców lub współpracować z nimi, konieczne jest ocenianie ich według zasług, unikając konfliktu interesów, niewłaściwych podarunków i przystągu czy wszelkich innych form faworyzowania mogących zagrozić obiektywnemu procesowi wyboru czy oceny.
- W każdym przypadku zabrania się przyjmowania korzyści w gotówce.
- Mogą być wyłącznie przyjmowanie podarunki i przystągu, które są zgodne z praktyką bądź zwyczajem w danym kraju oraz nie wpływają czy też nie mogą wpłynąć bądź być interpretowane jako wpływ na podejmowanie decyzji. Jeśli istnieją wątpliwości co do stosowności, oferta powinna być odrzucona lub wcześniej skonsultowana z bezpośrednim przełożonym.
- Należy znać i przestrzegać Zasady dotyczące podarunków i przystągu firmy Gestamp, gdzie opisano reguły dotyczące wymiany podarunków i przystągu między pracownikami firmy Gestamp a osobami trzecimi, które posiadają lub mogą posiadać jakiegokolwiek powiązania handlowe, umowne bądź zawodowe z firmą Gestamp, określając limity i odpowiedni tryb ich zatwierdzania.

Oferowanie i przyznawanie podarunków i przystągu

Nasi klienci doceniają wartość, która wyróżnia firmę Gestamp, a mianowicie uczciwe relacje, które staramy się ustanawiać i o które dbamy. Z drugiej strony każdy zamiar wpływania na osoby podejmujące decyzje dotyczące przyznawania podarunków lub przystągu może wiązać się z poważną karą dla firmy.

W związku z tym:

- Należy upewnić się, czy przyznanie zamówienia jest zgodne z ofertą, a nie z przyznaniem osobistych przywilejów (prezenty, zaproszenia, poczęstunków lub innych usług).
- W każdym przypadku zabrania się oferowania i przyznawania korzyści w gotówce.



- Podarunki lub przystęgi osobom trzecim (klientom, potencjalnym klientom, dostawcom, konkurencji, audytorom itp.) można oferować wyłącznie wtedy, gdy ma się na to zgodę i uwzględnione są poniższe kryteria: zgodność ze zwyczajami i zasadami dotyczącymi grzecznościowych zachowań w danym kraju, nieprzyznawanie ich jako zapłaty za uprzywilejowane traktowanie czy obejście przepisów prawa, ich wysokość jest odpowiednio ograniczona, darowizna jest znana, włączając tożsamość odbiorcy, nie stawia firmy ani Gestamp, ani odbiorcy we wstydlivej sytuacji oraz nie stanowi naruszenia obowiązującego prawa.
- Należy znać i przestrzegać Zasady dotyczące podarunków i przystęg firmy Gestamp, gdzie opisano reguły dotyczące wymiany podarunków i przystęg między pracownikami firmy Gestamp a osobami trzecimi, które posiadają lub mogą posiadać jakiegokolwiek powiązania handlowe, umowne bądź zawodowe z firmą Gestamp, określając limity i odpowiedni tryb ich zatwierdzania.

Łapówki i korupcja

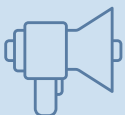


Większość krajów, w których działa firma Gestamp, posiada przepisy zabraniające korupcji i wręczania łapówek, nawet jeśli czyny takie popełniane są za granicą danego kraju. Wszelkie naruszenie takich przepisów stanowi poważne przestępstwo, które może skutkować nałożeniem grzywny na firmy oraz odpowiedzialnością karną osób i firm.

W związku z powyższym:

- Nie dopuszcza się, by jakakolwiek osoba z firmy Gestamp prowadziła negocjacje z urzędnikami rządowymi lub z partią polityczną w celu oferowania lub przekazania jakiegokolwiek łapówki, gratyfikacji, prezentu bądź zaproszenia sprzyjających podejmowaniu decyzji korzystnych dla niej lub dla firmy Gestamp. Musimy być szczególnie honorowi i uczciwi w naszych relacjach z organami administracji publicznej.
- Podobnie zabronione jest przyjmowanie, żądanie lub akceptowanie, a także obiecywanie, oferowanie lub przyznawanie jakiegokolwiek rodzaju nieuzasadnionej wzajemnej korzyści, jeśli wykracza poza powszechnie akceptowane zwyczaje, zgodnie z Zasadami dotyczącymi podarunków i przystęg firmy Gestamp.

Działalność polityczna



Każdy pracownik ma prawo do indywidualnego angażowania się w politykę, ale jego udział nie może mieć nic wspólnego z firmą.

Firma Gestamp nie podejmuje żadnej działalności politycznej ani też nie przekazuje dotacji o charakterze politycznym w żadnym kraju na świecie.

Każdy pracownik musi pamiętać, że:

- Jego uczestnictwo w polityce powinno mieć miejsce w wolnym czasie i z wykorzystaniem swoich własnych środków.
- Zawsze musi wyraźnie podkreślać, że wyrażane opinie i podejmowane działania są jego opiniami lub działaniami osobistymi niemającymi nic wspólnego z firmą Gestamp.
- Jeśli pracownik planuje ubiegać się lub objąć jakiegokolwiek stanowisko publiczne, zobowiązania oficjalne nie mogą wpływać na jego pracę, bez uszczerbku dla praw ustanowionych w tym celu w obowiązującym prawodawstwie.



Uczciwość wobec naszych akcjonariuszy i partnerów handlowych

Działamy w sposób odpowiedzialny i transparentny, chroniąc wartości. Każdy pracownik tworzy wartość dla naszych akcjonariuszy, stawiając interes firmy na pierwszym miejscu, prowadząc dokładne księgi handlowe i chroniąc oraz należycie wykorzystując zasoby firmy, jej informacje i dobra.

Prawdziwość informacji



Zbieranie i uczciwe, dokładne oraz obiektywne przedstawianie informacji zarówno finansowych, jak i wszelkich innych, jest kluczową kwestią dla firmy Gestamp.

W związku z tym:

- Nie należy fałszować żadnych informacji zarówno finansowych, jak i wszelkich innych (np. dotyczących bezpieczeństwa, środowiska czy różnego rodzaju wyników jakościowych).
- Nigdy świadomie nie wprowadzać do raportów, rejestrów, archiwów czy zestawień kosztów fałszywych danych lub mogących wprowadzić w błąd.
- Nie przyjmować zobowiązań umownych w imieniu firmy Gestamp przekraczających zakres przekazanych umocowań.
- W pełni współpracować z audytorami, zapewniając dokładność przekazywanych informacji oraz na ich żądanie umożliwiać im dostęp do osób i dokumentów.

Obsługa informacji



Informacje techniczne, operacyjne, handlowe i finansowe firmy Gestamp są jej własnością, nawet jeśli zostały wygenerowane przez samego współpracownika. Informacje te uznawane są za poufne i należy je chronić.

W związku z powyższym:

- Informacje można ujawniać pracownikom, którzy zostali wyznaczeni jako ich odbiorcy, za pośrednictwem kanałów autoryzowanych przez firmę.
- Każdy z pracowników firmy Gestamp odpowiada za zachowanie archiwum w ramach swoich obowiązków.
- Należy zachowywać tajemnicę zawodową dotyczącą danych, raportów, rachunków, bilansów, planów strategicznych oraz pozostałej działalności firmy Gestamp i jej pracowników, jeśli nie mają one charakteru publicznego, a ich opublikowanie mogłoby zaszkodzić interesom firmy Gestamp.

Prywatność i poufność



Firma Gestamp zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa w zakresie ochrony danych osobowych i podjęta działania o charakterze technicznym i organizacyjnym konieczne do wyeliminowania ryzyka zmian, utraty lub nieupoważnionego wykorzystania przekazanych danych. Dostęp do danych osobowych i ich przetwarzanie są ograniczone do określonych pracowników firmy posiadających odpowiednie zezwolenie.

Grupa i każde z przedsiębiorstw wchodzących w skład Grupy posiada szereg norm, instrukcji i procedur przeznaczonych do prawidłowego przetwarzania danych osobowych i każdy z pracowników ma obowiązek znać je i stosować się do nich.

W związku z powyższym:

- Jeśli na stanowisku pracy pracownik ma dostęp do danych osobowych, należy wykorzystywać je wyłącznie w celu, dla którego zostały przekazane przez posiadacza i zawsze należy zachować ich poufność oraz przetwarzać te dane zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie ochrony danych, a także wszystkimi normami, instrukcjami i procedurami ustalonymi przez Grupę.
- Nie może przekazywać danych osobowych innej osobie zarówno należącej do firmy Gestamp, jak i z zewnątrz, chyba że osoba taka posiada odpowiednie zezwolenie lub jest to organ władzy bądź inny prawnie upoważniony do żądania takich informacji (sędziowie, inspektorzy pracy itp.).
- Należy zawsze spełniać kryteria zachowania i działania wskazane w Polityce ochrony danych osobowych firmy Gestamp.

Kontrola nad informacją uprzywilejowaną

W firmie Gestamp wspieramy zgodność z prawem i transparentność rynków papierów wartościowych na całym świecie. Ponadto w Grupie wymaga się, by informacje wykorzystywane były w sposób rozważny i rzetelny.

Kiedy mówimy o Informacji uprzywilejowanej, to mamy na myśli konkretną informację bezpośrednio lub pośrednio dotyczącą Grupy lub jakiegokolwiek bądź kilku papierów wartościowych, do jakich się odnosi, bądź też instrumentów finansowych związanych z nimi lub ich pochodnymi, która nie jest publicznie znana, a po jej upublicznieniu mogłaby znacząco wpłynąć na ceny tychże papierów wartościowych, powiązanych z nimi instrumentów finansowych lub pochodnych.

Nie uczestniczymy w nadużyciach rynkowych ani poprzez rozpowszechnianie fałszywych informacji, ani przez udział w innych działaniach skierowanych na manipulowanie ceną papierów wartościowych notowanych na giełdach.

**Oznacza to, że:**

- Zabrania się bezpośredniego lub pośredniego handlowania papierami wartościowymi firmy Gestamp lub innej spółki, która notowana jest na giełdzie papierów wartościowych do czasu posiadania „informacji uprzywilejowanej”.
- Należy zawsze spełniać aktualnie obowiązujące kryteria zachowania i działania wskazane w Wewnętrznym regulaminie zachowań na rynkach papierów wartościowych dla firmy Gestamp.

Ochrona aktywów

Istotne jest zapewnienie właściwego wykorzystania i niemarnotrawienia aktywów firmy Gestamp. Aktywa te obejmują dobra, czas, informacje poufne, prawa własności intelektualnej i przemysłowej, fundusze firmowe i zasoby ludzkie firmy.

Ze swojej strony zobowiązujemy się do poszanowania informacji poufnych i własności intelektualnej i przemysłowej innych osób.

W każdym momencie:

- Każdy indywidualnie ponosi odpowiedzialność za zapewnienie, by dobra firmy Gestamp, z których korzysta bądź z którymi ma kontakt w związku ze swoją pracą, nie były wykorzystywane w sposób niewłaściwy lub były marnotrawione.
- Zawsze należy chronić i właściwie korzystać z własności intelektualnej i przemysłowej firmy Gestamp. Dla własnych celów, celów osób trzecich bądź dla osiągnięcia korzyści lub zysku nie wolno wykorzystywać raportów, programów, praw własności intelektualnej i przemysłowej, systemów informatycznych, instrukcji, filmów, kursów, badań itp. opracowanych, rozwijanych czy udoskonalanych w firmie Gestamp.
- Należy zachować najwyższą poufność wykorzystując wiedzę firmy Gestamp poza firmą.
- Nie należy umyślnie naruszać żadnych praw własności intelektualnej i przemysłowej innej firmy.
- Należy odmawiać i unikać wykorzystywania informacji poufnych innych organizacji lub firm, jeśli nie istnieją umowy regulujące te kwestie.
- W czasie przebywania w miejscu pracy oczekuje się, że pracownik poświęca się swojej działalności zawodowej, a nie osobistej.





Uczciwość w naszym otoczeniu

Środowisko

Pragniemy zminimalizować wpływ naszej działalności na środowisko naturalne. W tym celu każdy zakład dysponuje systemami zarządzania środowiskowego zapewniającymi przestrzeganie prawa i ciągłe doskonalenie procesów.

Zobowiązujemy się do podejmowania i stosowania najlepszych dostępnych dla naszych zakładów technik oraz do uwzględnienia problematyki środowiskowej podczas ich projektowania.

Każdy pracownik ze swej strony:

- Musi znać i stosować się do norm, instrukcji i procedur dotyczących środowiska obowiązujących w jego miejscu pracy.
- W zakresie jego odpowiedzialności i zgodnie z polityką Grupy i zakładu pracy, musi podejmować wysiłki w celu doskonalenia warunków panujących w zakładzie istotnych z punktu widzenia środowiskowego i stosowania skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi.



Zobowiązanie wobec społeczności

W firmie Gestamp jesteśmy zaangażowani w rozwój gospodarczy i społeczny regionów, w których zlokalizowane są nasze firmy poprzez tworzenie stabilnych miejsc pracy i współpracę z lokalnymi przedstawicielami w kwestiach, w których możemy okazać się pomocni.

Zachęcamy naszych pracowników do uczestniczenia w inicjatywach rozwojowych i działalności obywatelskiej w społeczności lokalnej.

W ten sposób:

- Gdy dany pracownik odpowiada lub ma zdolność do podejmowania decyzji dotyczących rekrutacji i zatrudniania pracowników, powinien wspierać zatrudnianie wykwalifikowanych pracowników lokalnych.
- Nie należy bezpośrednio lub pośrednio promować w imieniu firmy Gestamp działań zawierających elementy wulgarne, przemoc lub jakiegokolwiek inny element dotyczący wartości osobistych, rodzinnych czy społecznych.



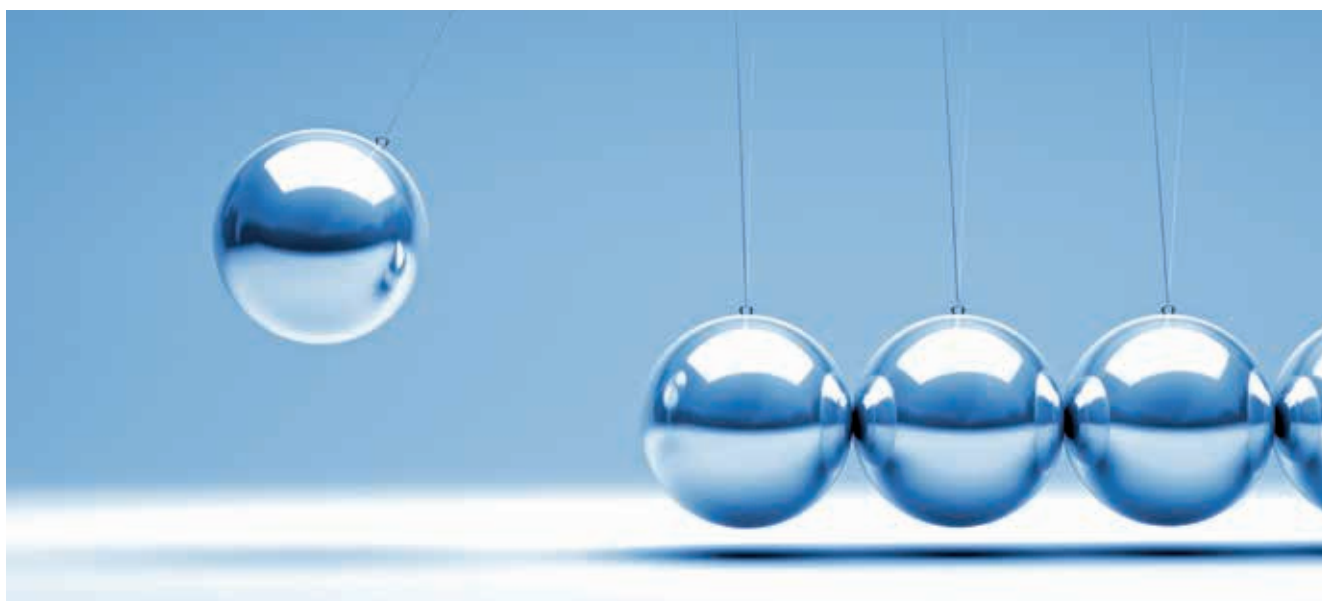
6 Zarządzanie nieprawidłowościami

Nikt, niezależnie od szczebla i pozycji, nie jest upoważniony do zmuszania ani namawiania pracownika do popełnienia jakiegokolwiek bezprawnego bądź pozostającego w sprzeczności z Kodeksem Postępowania czynu.

Jeśli istnieją racjonalne przesłanki wskazujące na wystąpienie jakiegokolwiek niezgodności, popełnienie czynu bezprawnego lub sprzecznego z normami opisanymi w Kodeksie Postępowania, należy w razie konieczności powiadomić przełożonego lub Komitet ds. Etyki, za pośrednictwem ustalonych kanałów.

Tożsamość osoby zgłaszającej potencjalnie nieprawidłowe działanie będzie traktowana jako informacja poufna. Firma Gestamp zobowiązuje się do niestosowania żadnych bezpośrednich lub pośrednich represji wobec pracowników zgłaszających potencjalną nieprawidłowość.

- Wszyscy pracownicy firmy Gestamp muszą czuć się pewnie wobec możliwych negatywnych skutków związanych z powiadamianiem w dobrej wierze. Regulamin Komisji ds. Etyki ustanawia rekompensatę dla osób zgłaszających nieprawidłowości w dobrej wierze, a równocześnie broni honoru i zachowuje zasadę domniemania niewinności dla wszystkich pracowników w przypadku złośliwych lub nieuzasadnionych zgłoszeń.
- Jeśli Dyrekcja HR jakiegokolwiek firmy lub Komitet ds. Etyki ustalą, że pracownik podejmował działania naruszające przepisy prawa lub Kodeks Postępowania, zastosowane zostaną wobec niego środki dyscyplinarne zgodnie z system kar ustanowionym w umowie zbiorowej spółki, której jest pracownikiem, lub w przepisach prawa pracy.
- Organy mogą wszcząć wewnętrzne dochodzenia pomagające ulepszyć system prewencji lub analizę zgłoszonych nieprawidłowości. Sposób przeprowadzenia tych działań określony jest we wspomnianym Regulaminie Komisji ds. Etyki. Ze szczególną uwagą ustalone są prawa i gwarancje dla osób objętych dochodzeniem.



7 Interpretacja, nadzór i rozpowszechnianie

Interpretacja Kodeksu Postępowania w zakresie dotyczącym pytań, wniosków o zgodę, informacji i opracowywania raportów dotyczących poszczególnych jego punktów należy do Komitetu ds. Etyki.

Dyrekcje oddziałów czynnie wspierają rozpowszechnianie Kodeksu Postępowania i muszą indywidualnie powiadomić o nim wszystkich pracowników Grupy. Dbają również o długotrwałe skutki jego wdrożenia.

Przestrzeganie przepisów prawa i zapisów Kodeksu Postępowania powinno być regularnie sprawdzane we wszystkich oddziałach Grupy.

8 Wejście w życie

Pierwsza wersja Kodeksu Postępowania firmy Gestamp weszła w życie dnia 1 grudnia 2011 roku. Obecna wersja została zatwierdzona przez Zarząd w dniu 7 maja 2018 roku⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Ten dokument jest tłumaczeniem na język polski z oryginalnej wersji sporządzonej w języku hiszpańskim. Cel dokumentu jest informacyjny, a w przypadkach jakichkolwiek rozbieżności obowiązuje wersja hiszpańska.





Pamiętaj o tych zasadach!



Zapoznaj się z przepisami prawa i normami wewnętrznymi dotyczącymi Twojego stanowiska pracy.



Zawsze przestrzegaj tych norm.



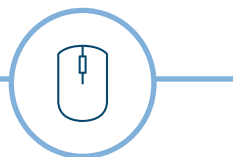
Istnieje wiele możliwości uzyskania pomocy, ważne, aby skorzystać z którejś z nich.



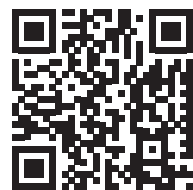
Pytaj, jeśli nie jesteś pewien/pewna, które rozwiązanie jest właściwe.



Pytaj, aż uzyskasz zadowalającą odpowiedź.



Treść Kodeksu dostępna na:



www.gestamp.com/code-of-conduct

Gestamp 