

مدونة قواعد السلوك

مجموعة GESTAMP

28 يوليو 2025





جدول المحتويات

4	مقدمة	<
5	نطاق التطبيق	<
6	الرؤية والمبادئ المؤسسية	<
7	مسؤولياتنا	<
8	قواعد السلوك	<
8	1 النزاهة في مكان عملنا	1
10	2 النزاهة في إدارة البيانات والأصول	2
13	3 النزاهة في سلسلة التوريد	3
17	4 النزاهة فيما يتعلق بمساهمينا وشركائنا التجاريين	4
18	5 النزاهة في بيئتنا	5
19	إدارة عدم الامتثال	<
20	التفسير والمراقبة والنشر	<
21	الدخول حيز التنفيذ	<

مقدمة

نؤمن في Gestamp بأن مدونة قواعد السلوك تمثل دليلاً إرشادياً لأعمالنا. إن العمل بمسؤولية وشفافية هو السبيل الوحيد الذي نعرفه.

ندرك أن السمعة تُبني وتتأثر بقراراتنا وأعمالنا. لذلك، نهدف إلى تحقيق أعلى مستويات الأخلاق والشفافية لضمان أن ينظر إلينا عمالاؤنا ومساهمونا وشركاؤنا التجاريون والمجتمع ككل كمجموعة تجارية جديرة بالثقة.

يحدد قانون السلوك رؤيتنا ومبادئنا المؤسسية وقواعد السلوك، إذ يمثل حجر الزاوية في التزامنا بالنزاهة، فضلاً عن كونه دليلاً على السلوك الأخلاقي للأشخاص الذين ينطبق عليهم.

لا تقدم مدونة قواعد السلوك هذه معلومات شاملة، ولا تهدف إلى أن تكون ملخصاً للقوانين أو اللوائح أو المتطلبات التي تلزم Gestamp موظفيها بالامتثال لها. تحظى المجموعة، وكل شركة أو كيان تابع لها، بسلسلة من القواعد والتعليمات والإجراءات الإضافية التي تطور المبادئ الواردة في هذه المدونة. ويتحمّل كل من يخضع لمدونة قواعد السلوك هذه مسؤولية معرفتها والامتثال لها.

تمكننا في Gestamp من إنشاء نظام إبلاغ داخلي يتضمن عدة قنوات تسهل التواصل السلس والموثوق به والذي يحدد الإجراءات ذات الصلة لضمان السرية والاستقلالية والدقة أثناء التحقيقات، بالإضافة إلى ضمان عدم وجود أي عقوبات جراء المعلومات المُبلغ عنها بحسن نية.

تهدف هذه السياسة المتبعة لنظام الإبلاغ الداخلي ("السياسة") إلى تحديد نطاق التطبيق ومبادئه العامة والضمادات التي توفرها من أجل حماية كل من المُبلغين عن المخالفات والأشخاص المتضررين.

تهدف إجراءات إدارة نظام الإبلاغ إلى التحكم في التعامل مع البلاغات المقدمة عبر القنوات التي يتالف منها، بدءاً من إرسال هذه البلاغات واستلامها وتسجيلها إلى معالجتها والتحقيق فيها وحلها.

تلزم المجموعة التزاماً راسخاً بالاحفاظ على السرية المطلقة لجميع المعلومات التي يتم تلقّيها وإدارتها عبر القنوات، وعدم اتخاذ أي إجراء انتقامي أو عقابي ضد أي شخص يكشف بحسن نية عن عمل غير لائق قام به موظف في Gestamp.

لجنة الأخلاقيات هي الهيئة المستقلة التي تضمن تطبيق هذه القواعد السلوكية والالتزام بها. وترد مهامها الرئيسية وتشكيلها في سياسة الامتثال.

نطاق التطبيق

عن مناصبهم وأدوارهم، علاقة عمل مع أيٌّ من الشركات التابعة لمجموعة Gestamp، مثل شركة Automoción, S.A و الشركات التي تمتلك فيها حصة مسيطرة (ويُشار إليها فيما بعد باسم "المجموعة" أو "Gestamp"). ويجوز تطبيق مدونة قواعد السلوك هذه أيضًا على أيٍّ أفراد تربطهم علاقة من أي نوع بمجموعة Gestamp بحكم مناصبهم أو علاقاتهم بالمجموعة، وتعتبرهم لجنة الأخلاقيات خاضعين لهذه القواعد.

إضافة إلى ذلك، سيتم اقتراح الموافقة على مدونة قواعد سلوك تتضمن نفس الأحكام أو أحكام مماثلة لتلك المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمجموعة Gestamp على مجالس الإدارة ذات الصلة في الشركات التي تمتلك فيها Gestamp حصة أقلية.

يجب أن تكون جميع قواعد السلوك في مجموعة Gestamp متوافقة ومتسقة مع الرؤية والمبادئ المؤسسية والقواعد السلوكية المنصوص عليها في هذه المدونة. يجب عرض هذه القواعد، قبل تطبيقها، على لجنة الأخلاقيات، التي ستتخذ قراراً بشأن ملاءمتها.

تسألزم هذه القواعد السلوكية وأي تعديل يطرأ عليها موافقة مجلس إدارة مجموعة Gestamp Automoción, S.A، حتى عندما يستدعي ذلك التشريع الوطني للبلد الذي تعمل فيه مجموعة Gestamp.



الرؤية والمبادئ المؤسسية

رؤيتنا هي:

أن تكون المورد الأكثر شهرة للسيارات بفضل قدرتنا على تكييف الأعمال لتقديم قيمة للعميل، مع الحفاظ على “التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة”.

هناك خمسة مبادئ أساسية، نطلق عليها اسم ”المبادئ المؤسسية“، تُشكل أساس أعمالنا. وهي كالتالي

1. العميل هو محور العمل.
يعتمد أساس عملنا على تحقيق محفظة العملاء والحفاظ عليها من خلال تطوير المنتجات، التي تقدم قيمة عالية من حيث الابتكار والسعر والجودة والسلامة والتأثير البيئي، وتوفيرها.

يتعين علينا أن نكون قادرين على تقديم أفضل حلول مبتكرة تضمن ازدهار أنشطة كل عميل من علائنا. وهذا يتطلب معرفة كاملة باحتياجات كل عميل على المدى القصير والمتوسط والطويل.

إن بناء علاقات قوية وصادقة وطويلة الأمد مع العملاء هو ما يميزنا حقاً.

2. التميز التشغيلي.
بصفته ممارسة معتادة
لا تنشأ التنافسية بالصدفة ولا تحدث بين عشية وضحاها، إذ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بخصائص الجودة والكفاءة والفعالية. وتأتي نتيجة عملية تعلم طويلة الأمد تحافظ عليها بشدة وتفاني انطلاقاً من الإحساس بأهميتها، وباتباع الإجراءات الصحيحة لإنجاز كل مهمة على أكمل وجه ممكن. وتحسن القدرة التنافسية عن طريق الجهود المتواصلة التي يبذلها الجميع لتطوير ما هو جيد بالفعل.

في قطاع تنافسي مثل قطاع السيارات، من الضروري التميز عن الآخرين. ولذلك، يجب أن تكون عملياتنا ممتازة.

3. الابتكار مسار نحو التقدم.
يمكّنا الابتكار من ترسیخ قيادة المجموعة وتوفير منتجات وعمليات بديلة جديدة تقدم قيمةً إلى علائنا وتعزز كفاءة إدارتنا الداخلية. ويمكن تحدينا في أن نكون في طليعة عجلة الابتكار بالقطاع.

ويحتم علينا هذا المحافظة على الابتكار والنجاح في أن يرى علائنا القيمة المتميزة التي تقدمها لهم Gestamp.

4. الاستدامة مفتاح الاستقرار طويل الأمد.
يمثل كل من النمو والاستقرار طويلاً الأمد محوراً اهتماماً. تمثل القوة المالية، والربحية، والحد من إدارة المخاطر، مع احترام مختلف البيانات التي نعمل فيها أفضل الضمانات لمستقبلنا.

يتعين علينا كسب ثقة مساهمينا وشركائنا في العمل، والامتثال لقوانين الدول التي نعمل فيها، وإظهار الدعم لحقوق الإنسان الأساسية والاهتمام بالصحة والسلامة والبيئة.

5. الأشخاص هم صناع النجاح.
تشكل موهبة الأشخاص دوافعهم وقدرتهم على العمل في فرق العمل أحد الأصول الأساسية لنجاح مجموعة Gestamp.
ويتعين علينا تعزيز التنمية الشخصية والمهنية للموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العمل الأخرى.

مسؤولياتنا

الامتثال لمدونتنا ←



- نبني سمعتنا على جميع القرارات التي نتخذها كل يوم ←
قدم لنا مدونة قواعد السلوك لدينا وسياسات المجموعة ←
واللوائح المعتمد بها دليلاً إرشادياً يوضح كيفية العمل بشكل أخلاقي ومسؤول.
- ونتحمل جميعاً مسؤولية معرفة هذه المبادئ وتطبيقاتها في العمل ←
الذي نؤديه، واستخدامها كنقطة مرجعية للقرارات التي نتخذها.

مثال على ذلك



- عليينا جميماً أن نتصرف بنزاهة وأن نلهم الثقة. ومع ذلك، تقع علينا مسؤولية كبيرة أيضاً في أن تكون قدوة حسنة ونحث الآخرين على اتباع قواعد السلوك لدينا عن طريق ←
خلق بيئة من الثقة والتواصل المفتوح والاحترام ←
تعزيز عملية اتخاذ القرار بطريقة أخلاقية

البحث عن المساعدة والتواصل بشأن عدم الامتثال المحتمل



وعلى النقيض، فإن عدم الإبلاغ عن ذلك وتركه يحدث ببساطة يعد بمثابة فشل في الامتثال لقواعد السلوك.

بمساعدة وحماية أولئك الذين Gestamp تلتزم يقومون بحسن نية بما يلي

الإبلاغ عن ما يعتقدون أنه انتهاك لقواعد السلوك والسياسات واللوائح المعتمد بها

تقديم الشكوك بشأن تفسير أو تطبيق قواعد المدونة أو طلب المشورة فيما يتعلق بممارسة ما أو قرار أو إجراء

التعاون مع التحقيق الذي يبحث في عدم الامتثال المحتمل لقواعد السلوك لدينا أو اللوائح الداخلية أو الخارجية

لا يمكن إدراج جميع المواقف المحتملة التي قد تنشأ يومياً في مدونة قواعد السلوك. وتقع على عاتقنا جميماً مسؤولية طرح الأسئلة والإبلاغ عن أي شكوك تتعلق بالتفسير أو أي مسائل امتثال محتملة.

وعليه، إذا كان لدينا علم بأي شيء قد يشكل انتهاكاً لقواعد السلوك لدينا، أو لوازننا الداخلي أو لوازننا الخارجي المعتمد بها، فيجب علينا الإبلاغ عنه حتى يمكن معالجة المشكلة.

في مثل هذه الحالة، يجب على جميع موظفي Gestamp إبلاغ مديرهم المباشر وإذا حالت الظروف دون ذلك نظراً لعدم استحسان الأمر، يتم إبلاغ لجنة الأخلاقيات عبر قنوات الشكاوى التي أنشأتها المجموعة لهذا الغرض.

قواعد السلوك

من الضروري التحلي بالنزاهة ليس فقط لحماية سمعتنا وصورتنا وتجنب أي مسؤولية قانونية محتملة، بل أيضاً لضمان وفائنا بمسؤولياتنا الأخلاقية. تشكل القواعد التالية دليلاً إرشادياً لنا للتصرف وفقاً للتوقعات القائمة.

١. النزاهة في مكان عملنا

الصحة والسلامة



نحن ملتزمون بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة لموظفيها، وكذلك لموظفي الشركات الأخرى التي تعمل في منشأتنا.

نحن نؤمن بأن الصحة والسلامة لا تتطلب فقط وجود منشآت ومعدات بحالة جيدة، بل تتضمن أيضاً وجود أشخاص ملتزمين يحترمون القواعد ويعطون الأولوية للوقاية قبل أي شيء آخر.

ونتيجة لذلك، يجب على جميع موظفي Gestamp ما يلي:

معرفة قواعد الصحة والسلامة والتعليمات والإجراءات المعمول بها في مكان عملهم والالتزام بها. ←

التأكد من حصول جميع الموظفين التابعين لهم على التدريب والمعلومات الازمة، بالإضافة إلى المؤهلات الازمة قبل بدء العمل. ينطبق هذا الاشتراط على موظفي مجموعة وموظفي الشركات الخارجية.

 ←

السعى الحثيث نحو تحسين ظروف الصحة والسلامة وتطبيق إدارة فعالة للمخاطر المهنية في مجال مسؤوليتهم ووفقاً لسياسات المجموعة وأماكن عملها.

 ←

تكافؤ الفرص



يجب علينا الحفاظ على سياسة توظيف صارمة ومحاباة تركز حصرياً على المزايا الأكademية والشخصية والمهنية للمرشحين ومتطلبات المجموعة.

وبناء على ذلك، فإننا نلتزم بوضوح بعدم التمييز ضد أي شخص على أساس العرق أو الدين أو الجنس أو العمر أو الجنسية أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة، من بين أمور أخرى.

وعلى وجه الخصوص، تعمل Gestamp على تعزيز المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالوصول إلى فرص العمل والترقية المهنية عبر تعزيز التنوع، واحترام التكافؤ في الأجور للمناصب المماثلة.

تشجع مجموعة Gestamp على تدريب الموظفين. تضمن خطط التدريب تكافؤ الفرص والتطوير المهني، وتساهم بفعالية في تحقيق أهداف المجموعة. علاوة على ذلك، تعتمد الترقية على أساس جدارة الأفراد وكفاءتهم وأدائهم الوظيفي.

لذلك، يجب على كل موظف:

- إيلاء اهتمام خاص لتحفيز العاملين تحت إمرتهم وتطويرهم مهنياً، وتعزيز فرص التطوير بناءً على جدارتهم المهنية ومساهماتهم. ويجب عليهم، لهذا الغرض ولأغراض أخرى، الحفاظ على قابلية التوظيف، وتشجيع تدريب الموظفين وتعليمهم، وتقييم جهودهم بدقة، والاعتراف بإنجازاتهم بموضوعية. ←
- يجب ألا يسمحوا للعرق أو الدين أو الجنس أو العمر أو الجنسية أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة، من بين أمور أخرى، أن يكون لها أي تأثير على قراراتهم. ←
- ينبغي عليهم الاستفادة من التدريب الذي يتلقونه وتحديث معارفهم الفنية والإدارية. ←

بيئة عمل محترمة ومعاملة عادلة



يشكل احترام الآخرين وتحقيق النجاح سوياً إحدى قيم Gestamp. ولا يتحقق نجاحنا إلا بمعاملة الجميع باحترام سواء داخل المجموعة أو خارجها.

جميع الموظفين لديهم الحق في تلقي معاملة عادلة ومحترمة، إذ تعتبر Gestamp أن تهيئة بيئة عمل تسودها الثقة والاحترام المتبادلان أحد أهدافها.

يرتكز ترسیخ الثقة والاحترام المتبادلین في بيئة العمل بشكل كبير على سلوكيات الموظفين وتصرفاتهم. لذلك، من المهم أن:

لا يتصرف أحد بطريقة تُصنّف على أنها مسيئة، أو مُخيفة، أو خبيثة، أو عدوانية، أو مُهينة. ولا ندعم بأي حال من الأحوال سلوكيات الإحساس بالتفوق أو الغطرسة عند التعامل مع الموظفين من ذوي الرتب الأدنى. ←

احترام حرية تكوين الجمعيات والفكر



نسعى باستمرار في مجموعة Gestamp إلى الحفاظ على حوار مفتوح و مباشر مع الموظفين والتأكد من أن جميع الاتصالات تتم بطريقة بناءة، مع الحفاظ على التوازن بين مصالح الموظفين والمصالح الاقتصادية للمجموعة.

نحن نعترف بمبادئ حرية تكوين الجمعيات وحرية الفكر وحق الموظفين في تقرير ما إذا كانوا يريدون دعم نقابة أو منظمات أخرى أو الانضمام إليها أم لا.

تحترم مجموعة Gestamp حق الموظفين في اختيار ممثليهم، عندما يكون هذا الحق منصوصاً عليه في اللوائح المعمول بها. وكذلك، تعمل Gestamp مع ممثلين ضمن الإطار القانوني.

2. النزاهة في إدارة البيانات والأصول

لتلزم Gestamp التزاماً راسخاً بحماية المعلومات والأصول الحساسة، سواءً الخاصة بها أو تلك التي يمتلكها أطراف ثالثة. ويؤدي هذا الالتزام إلى تطبيق سياسات وإجراءات تضمن سرية المعلومات وسلامتها وإنمايتها، بالإضافة إلى الاستخدام المسؤول والأخلاقي والأمن للموارد والمواد التكنولوجية المتاحة لخبرائنا. ويجب على جميع الموظفين والتعاونيين الخارجيين والأطراف الثالثة التي يمكنها الوصول إلى أنظمتنا الالتزام باحترام هذه الإرشادات، مما يساهم في الحفاظ على ثقة عملائنا وشركائنا ومساهمينا، ويصون سمعة مؤسستنا وقيمتها.



التحكم في المعلومات الداخلية

لتلزم في Gestamp بدعم شرعية أسواق الأوراق المالية وشفافيتها على مستوى العالم. يجب استخدام جميع المعلومات الخاصة بالمجموعة بأقصى درجات الكتمان والاحترافية.

نشير بمصطلح "المعلومات الداخلية" إلى المعلومات ذات الطبيعة المحددة المتعلقة بشكل مباشر أو غير مباشر بالمجموعة، أو بواحدة أو أكثر من الأوراق المالية أو الأدوات المالية المتأثرة المتعلقة بها أو بمشتقاتها، والتي ليست معروفة للعامة ولكن يمكن أن يكون لها تأثير كبير على أسعار الأوراق المالية أو الأدوات المالية المتأثرة بها أو بمشتقاتها إذا تم الإعلان عنها.

نحن لا نشارك في إساءة استخدام السوق، أو إصدار معلومات كاذبة أو الانخراط في أنشطة أخرى تهدف إلى التلاعب بأسعار الأوراق المالية المدرجة بالسوق.

وهذا يعني أن:

يُحظر التداول بشكل مباشر أو غير مباشر في أوراق مالية تابعة لمجموعة Gestamp أو في أوراق مالية لشركة أخرى مدرجة في بورصة الأوراق المالية أثناء امتلاك معلومات داخلية. ←

ويجب عليهم الالتزام بمعايير السلوك والأداء المنصوص عليها في سياسة حماية بيانات بمجموعة Gestamp السارية حاليًا. ←

المعلومات السرية

تشمل المعلومات السرية جميع المعلومات المتعلقة، من بين أمور أخرى، بالبيانات التجارية أو الشخصية أو القانونية أو المالية أو التقنية أو التكنولوجية وأي معلومات أخرى تتعلق بـ Gestamp وأو أطراف ثالثة، وممتاحة لمجموعة Gestamp، وهي معلومات ليست ذات طبيعة عامة وقد تؤثر على مصالح Gestamp وأو مصالح أطراف ثالثة إذا تم الكشف عنها.

تحمي Gestamp المعلومات السرية بأقصى درجات الصرامة والعناء، وتتخذ التدابير القانونية والتقنية والتنظيمية الازمة لحماية هذه المعلومات السرية، وبالتالي تجنب أي تغيير أو فقدان أو استخدام غير مصرح به لها.

وبناءً عليه، فإن الموظفين لديهم إمكانية الوصول إلى المعلومات السرية:

يجب عليهم الالتزام بأحكام اللوائح السارية في جميع الأوقات وتطبيق التدابير والإجراءات التي وضعتها Gestamp، من بين أمور أخرى، في السياسة العامة لأمن المعلومات العامة. ←

يجب عليهم استخدام المعلومات السرية فقط للضرورة القصوى اللازمة لأداء لمهام عملهم، والإفصاح عنها فقط للموظفين وأو الأطراف الثالثة المعينة على أنها متلقيّة لها، وعبر القنوات المصرّح بها من جانب Gestamp. ويجب عليهم حماية المعلومات السرية التي يمكنهم الوصول إليها ضمن نطاق مهام عملهم والحفاظ عليها. ←

لا يجوز لهم استخدام المعلومات السرية لأغراض شخصية و/أو لصالح طرف ثالث أو لتحقيق مكاسب أو ربح شخصي.

يجب عليهم، عند انتهاء علاقه العمل، إعادة المعلومات السرية إلى Gestamp، مع استمرار حفاظهم على الالتزام بالسرية قائماً في جميع الأوقات.



حقوق الملكية الفكرية والصناعية



تشمل حقوق الملكية الفكرية والصناعية جميع الاختراعات وبراءات الاختراع ونمادج المنفعة والتصاميم والعلامات التجارية والأسماء التجارية وأسماء النطاقات وبرامج الكمبيوتر وقواعد البيانات والأعمال المحمية بحقوق الطبع والنشر والمعرفة الفنية والعمليات ومعلومات المنتج والأسرار التجارية أو أي نوع آخر من الإيداعات الأدبية أو الفنية أو العلمية التي تنتهي إلى Gestamp و/أو أطراف ثالثة وتكون تحت تصرف Gestamp (المشار إليها فيما يلي باسم "حقوق الملكية الفكرية").

تحمي Gestamp حقوق الملكية الفكرية بأقصى درجات الاهتمام والعناية، وتتخذ التدابير القانونية والتقنية والتنظيمية الازمة لحماية حقوق الملكية المذكورة، وبالتالي تجنب أي تغيير أو خسارة أو استخدام غير مصرح به لها.

وعليه، يجب على الموظفين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى حقوق الملكية الفكرية ما يلي:

الالتزام بلوائح الملكية الفكرية والصناعية السارية في جميع الأوقات وتطبيق التدابير والإجراءات التي تضعها Gestamp



استخدام حقوق الملكية الفكرية الضرورية تماماً فقط في أداء مهام عملهم ويجب عليهم الكشف عنها فقط للموظفين و/أو الأطراف الثالثة المعينة بصفتها متلقية لها وعبر القنوات المعتمدة من جانب Gestamp.



التأكد من احترام حقوق الملكية الفكرية وحمايتها وتأمينها وعدم استخدام حقوق الملكية الفكرية لأطراف ثالثة أبداً إلا إذا كانت هناك اتفاقيات قائمة تسمح بإجراء ذلك.



التأكد من حماية Gestamp فيما يخص جميع حقوق الملكية الفكرية التي تم إنشاؤها أثناء مدة عقد عملهم التي هي نتيجة لنشاط بحثي يمثل صراحةً أو ضمناً موضوع عقدهم، وفيما يتعلق بتلك الحقوق التي تم إنشاؤها بفضل الأثر الغالب للمعرفة المكتسبة داخل مجموعة Gestamp أو استخدام الوسائل التي توفرها المجموعة.



تحتم عدم استخدام حقوق الملكية الفكرية لأغراض شخصية و/أو لصالح طرف ثالث أو لتحقيق مكاسب أو ربح شخصي.



البيانات الشخصية



لتلتزم Gestamp باحترام التشريعات السارية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وتتخذ التدابير الفنية والتنظيمية الازمة لمنع أي تغيير أو فقدان أو استخدام غير مصرح به للبيانات الشخصية.

وعليه، يجب على الموظفين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى البيانات الشخصية ما يلي:

الالتزام بلوائح حماية البيانات السارية في جميع الأوقات وتطبيق التدابير والإجراءات التي تضعها Gestamp، من بين أمور أخرى، في إطار سياسة حماية البيانات الشخصية.



استخدام البيانات الشخصية فقط للضرورة القصوى لأداء مهام عملهم، ولا يجوز لهم الإفصاح عنها إلا للموظفين وأ/أ الأطراف الثالثة المُعَيّنة بصفتها متلقية لهذه البيانات عبر القنوات المُصرّح بها من جانب Gestamp. يجب عليهم التتحقق من وجود موافقة ملائمة لأي استخدام، أو أن المتلقى لهذه البيانات هو سلطة أو هيئة مُصرّح لها قانونياً بطلب هذه المعلومات (مثل القضاة، ومفتشي العمل، وغيرهم)، مع التزام الموظف بالاحفاظ على السرية التامة في جميع الأوقات.

استخدام البيانات الشخصية فقط طالما استمر الغرض الذي تم جمعها من أجله، وب مجرد تحقيق هذا الغرض يتم مسحها بشكل دائم.

التأكد من أن أصحاب البيانات يمكنهم ممارسة حقوقهم في معالجة هذه البيانات من حيث الوصول إليها وتصحيحها والاعتراض عليها ومحوها ونقلها وتقييدها.



التقنيات الجديدة والأدوات الرقمية

تعزز مجموعة Gestamp بيئهً من الابتكار التكنولوجي، وتنوّد مختصيه بأدوات رقمية متطورة تتضمن حلول قائمه على الذكاء الاصطناعي، بهدف تحسين الكفاءة والجودة وصنع القرار على جميع مستويات المؤسسه. لا يسمح للموظفين في أي وقت باستخدام الأدوات الرقمية المُصرّح بها من Gestamp إلا في هذا النطاق. ويجب استخدام هذه التقنيات والأدوات بطريقة أخلاقية وآمنة ومسئولة، بما يتوافق مع التشريعات السارية في جميع الأوقات (بما في ذلك حماية البيانات والملكية الفكرية والصناعية)، وكذلك مع اللوائح الداخلية المعتمدة بها (بما في ذلك السياسة العامة للذكاء الاصطناعي والتزامات السرية).

ولهذا، يجب على موظفي Gestamp والمتعاونين الخارجيين معها ما يلي:

استخدام هذه الأدوات الرقمية حصرياً للأغراض المهنية فقط وعدم استخدامها غير السليم أو المهمل أو غير المصرح به.

اتباع التعليمات والإرشادات الموجودة في التدريب الذي توفره Gestamp لضمان الاستخدام الصحيح والحد من المخاطر المرتبطة باستدامها.



الأصول الأخرى

تشمل هذه الأصول التي تمتلكها مجموعة Gestamp الأصول المادية أو غير المادية، التكنولوجية أو الرقمية، بما في ذلك البنية التحتية والشبكات والأنظمة والمعدات الصناعية والأجهزة والمشروعات في جميع مجالات نشاطها، بما يتضمن المعلومات التي تحتويها (المشار إليها فيما بعد باسم "الأصول").

ويعد الاستخدام الصحيح والمسؤول للأصول Gestamp أمراً أساسياً.

وبناءً عليه، يجب على الموظفين الذين يستخدمون هذه الأصول ما يلي:

الالتزام باللوائح السارية في جميع الأوقات وتطبيق التدابير والإجراءات التي تضعها Gestamp، من بين أمور أخرى، في سياسة الاستخدام المقبول للموارد التكنولوجية.

استخدام الأصول بشكل مسؤول وبغرض تأدية مهام عملهم فقط، إذ لا يجوز لهم تحت أي ظرف من الظروف استخدامها لأغراض شخصية أو ترفيهية أو لأغراض غير قانونية.

حماية الأصول والحفظ عليها، حيث يكون كل موظف مسؤولاً عنها ضمن نطاق مسؤوليته.

الانخراط حصرياً في مسؤوليات عملهم أثناء ساعات العمل.

3. النزاهة في سلسلة التوريد



في علاقاتنا

يجب علينا التعامل، في سياق أعمالنا، مع جميع الأفراد المتعاقد معهم في السوق بنزاهة وموضوعية، وهذا يتضمن عمالئنا ومواردينا ومنافسينا.

عمالاؤن

تتطلب النزاهة في السوق أن تكون علاقاتنا مع العملاء صادقة وأن تتوافق مع جميع اللوائح المعتمول بها. وبالتالي، فإننا نطمح إلى مواصلة كسب ثقة عمالئنا والحفاظ عليها وترسيخ في أذهانهم صورة Gestamp بصفتها شريك قوي وموثوق به.

موردونا

يجب أن تتوافق جميع تفاعلاتنا مع الموردين مع معاييرنا الأخلاقية.

نتوقع من موردينا الالتزام بنفس معايير النزاهة التي نعمل بموجبها. أي تصرف غير أخلاقي أو غير قانوني من جانب أي مورد قد يضر بسمعة مجموعة Gestamp، ويؤدي إلى فقدان الثقة تجاه نيتنا الحسنة بالمجتمعات التي نعمل بها.

منافسون

تلزم مجموعة Gestamp بالمنافسة بحرية ونزاهة في الأسواق بما يتتوافق مع قانون المنافسة.

ولذلك:

يجب تجنب أي إجراء من شأنه الحد من المنافسة بشكل غير قانوني ويخالف الأحكام القانونية.
وعلى وجه الخصوص، يجب عدم تبني الاتفاقيات المناهضة للمنافسة، على سبيل المثال اتفاقيات التسعير أو شروط البيع مع المنافسين، أو بنود عدم المنافسة، أو تقاسم السوق أو العمالء أو تقسيمهم.

لا يجوز المشاركة في اجتماعات مع منافسين آخرين تتناول مناقشة قضايا أو إجراءات قد يكون لها تأثير على المنافسة الحرة.

إذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف بشأن ما إذا كانت بعض الأنشطة قد تنتهك قانون المنافسة، يرجى استشارة القسم القانوني قبل إجراء ذلك.



في أفعالنا



يمتد التزامنا بالنزاهة إلى أي أفعال نؤديها، على مستوى علاقاتنا الشخصية أو الاقتصادية خارج عملنا في Gestamp، قد تعرض حكمنا المهني للخطر.

تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تتعارض المصالح الشخصية لموظف في موقف معين مع مصالح Gestamp. يُعتبر الموظف صاحب مصلحة شخصية في موقف ما عندما يتأثر به بشكل مباشر، أو بشكل غير مباشر بسبب تأثر شخص قريب منه.

من أجل تجنب تضارب المصالح المحتمل، يجب على الموظفين أن يكونوا على دراية بأحكام سياسة تضارب المصالح وأن يتزموا بها، وعلى وجه الخصوص:

إبلاغ إدارة الموارد البشرية في شركتهم بجميع سيناريوهات تضارب المصالح المحتملة كي يتمكن من التعامل مع المسألة والتواصل مع لجنة الأخلاقيات إذا لزم الأمر. ←

الاطلاع على جميع العمليات أو الأنشطة التي تنطوي أو قد تنطوي على تضارب في المصالح.
لا يجوز إجراء هذه العمليات أو الأنشطة إلا بعد الحصول على تفويض صريح من إدارة الموارد البشرية بالشركة. ←

الانتظار حتى تتخذ الإدارة المذكورة قراراً قبل البدء بأي إجراء ذي صلة. ←

القيود و عدم التوافق

تحترم Gestamp أداء الأنشطة المهنية أو الاجتماعية التي يمارسها موظفوها طالما أنها لا تتعارض مع أداء مهام عملهم في المجموعة أو تؤثر على سمعتها.

لذلك، يجب على موظفي المجموعة ما يلي:

عدم تمثيل أو شغل منصب أو أداء مهام في شركات منافسة أو شركات توريد سلع وخدمات أو في شركات تمتلك أي نوع من الهيمنة أو السيطرة على الشركات المنافسة المذكورة. ←

إخبار إدارة الموارد البشرية في شركتهم بأي منصب عُرض عليهم خارج نطاق Gestamp ويعتزمون قبوله، وقد يؤثر ذلك على استقلاليتهم أو التزامهم المهني. ويجوز لإدارة الموارد البشرية إحالة الأمر إلى لجنة الأخلاقيات إذا رأت ذلك مناسباً. ←

طلب الهدايا وقبولها والضيافة

يُعد تبادل الهدايا والضيافة دليلاً على حسن النية في العلاقات التجارية. ورغم ذلك، قد تلحق بعض الهدايا، نظرًا لما هيّتها أو أهميتها، الضرر بسمعة Gestamp، بل وتنتهك الإطار القانوني الحالي.

ولذلك:

إذا كان على الموظفين اختيار الموردين أو التعاون معهم بمقتضى وظائفهم، فيجب عليهم تقييمهم وفقاً لمزاياهم، وتجنب تضارب المصالح والهدايا والضيافة غير اللائقة، بالإضافة إلى أي نوع آخر من المسؤولية قد يعرض عملية الاختيار أو التقييم للخطر. ←

يُحظر قبول الهدايا النقدية بأي حال من الأحوال. ←

يجوز قبول الهدايا والضيافة التي تتوافق مع الممارسات أو الأعراف المتبعة في بلد معين طالما أنها لا تؤثر أو لا يمكنها التأثير على عملية اتخاذ القرار أو حتى يمكن تصورها كذلك. في حال وجود أي شك حول ما هو يمكن قبوله، يجب رفض العرض، أو مناقشته مسبقاً مع إدارة الموارد البشرية في الشركة التابعة للمجموعة.



يتعين على الموظفين معرفة لوائح الهدايا والضيافة الخاصة بمجموعة Gestamp والالتزام بها حيث يتم تنظيم تبادل الهدايا والضيافة بين موظفي Gestamp وأطراف ثالثة - مرتبطة أو يُحتمل أن تكون مرتبطة تجارياً أو تعاقدياً أو مهنياً مع Gestamp - ووضع الحدود وإجراءات الموافقة على الوجه الصحيح.



عرض الهدايا وتقديمها والضيافة

يُقدر عمالاؤنا، من بين جوانب أخرى، القيمة المميزة التي تقدّمها لهم Gestamp من خلال علاقاتها الصادقة التي نسعى إلى بنائها والحفاظ عليها. وبالتالي، أي نية للتأثير على الأشخاص الذين لديهم سلطة صنع القرار عن طريق تقديم هدايا أو توفير ضيافة لهم قد يؤدي إلى فرض عقوبات جسيمة على الشركة.

ولذلك:

يجب على الموظفين التأكد من أن تعين المشروع أو تقديم أمر شراء يرجع إلى عرض السعر أو المقترن في حد ذاته وليس بسبب أي امتيازات شخصية ممنوعة (هدايا أو دعوات أو ترفيه أو خدمات أخرى).



ويمنع في أي حال من الأحوال عرض الهدايا النقدية أو تقديمها.



لا يجوز تقديم الهدايا أو الضيافة لأطراف ثالثة (علماء، عمالء محتملين، موردين، منافسين، مدققين، إلخ) إلا عندما يتم الموافقة على ذلك ويتم استيفاء جميع المعايير التالية: أن تتوافق الهدايا أو الضيافة مع العادات والتقاليد المتبعة في البلد؛ إلا يتم تقديمها مقابل معاملة تفضيلية أو لتجنب إجراءات قانونية؛ أن تكون قيمتها منخفضة بدرجة كافية؛ إلا يتسبب معرفة الهدية وهوية متلقيها في أي حرج لمجموعة Gestamp ولا المتلقي المذكور؛ وألا تتعارض مع التشريعات المعمول بها.



يتعين على الموظفين معرفة لوائح الهدايا والضيافة الخاصة بمجموعة Gestamp والالتزام بها حيث يتم تنظيم تبادل الهدايا والضيافة بين موظفي Gestamp وأطراف ثالثة - مرتبطة أو يُحتمل أن تكون مرتبطة تجارياً أو تعاقدياً أو مهنياً مع Gestamp - ووضع الحدود وإجراءات الموافقة على الوجه الصحيح.

الرشوة والفساد

لدى غالبية الدول التي تعمل فيها Gestamp قوانين تحظر الفساد والرشوة، حتى لو ارتكبت خارج حدود الدولة. ويعُد أي انتهاك لهذه القوانين جريمةً جسيمةً قد تُعرض الشركة لغراماتٍ وتحمّل الأفراد والشركات مسؤولية جنائية.

وبناءً عليه:

يُحظر على أي موظف في Gestamp التفاوض مع مسؤول حكومي أو حزبي لعرض أو منح رشوة أو مكافأة أو دعوة اجتماعية تُرجح كفة اتخاذ القرار لصالحه أو لصالح المجموعة أو أي طرف ثالث. يجب علينا أن نكون صادقين تماماً ومستقيمين في جميع علاقاتنا مع السلطات العامة.



بالإضافة إلى ذلك، يُحظر تلقي أو طلب أو قبول، وكذلك الوعد أو تقديم أو منح أي نوع من المنافع أو المزايا غير المبررة لتكون دفعة مالية، حيث لا تدرج ضمن الممارسات والعادات المقبولة عموماً، وفقاً للوائح الهدايا والضيافة في Gestamp من أجل الحصول على أي عمل أو منفعة أو الاحتفاظ بها.



التجارة الدولية

لتلتزم Gestamp بالامتثال التام لجميع العقوبات الاقتصادية والتجارية والمالية التي تفرضها الهيئات الدولية (مثل الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي)، فضلاً عن العقوبات التي تصدرها الحكومات الوطنية في أماكن عملها (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الولايات المتحدة والمملكة المتحدة ودول الاتحاد الأوروبي).

لهذا:

يُحظر إقامة علاقات تجارية أو مالية أو أي نوع آخر من العلاقات مع أشخاص طبيعيين أو كيانات اعتبارية أو منظمات أو دول خاضعة لعقوبات أو تدابير تقيدية مفروضة على Gestamp. يجب على جميع الموظفين التأكد من أن أنشطتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد وصرف الأموال وت تقديم خدمات هندسية، متوافقة مع هذه اللوائح.

وفي الحالات المنصوص عليها باللوائح الداخلية، يجب استشارة وحدة الامتثال التنظيمي على الفور إذا كان هناك أي شك حول مدى إمكانية فرض العقوبات أو تدابير تقيدية على معاملة محددة أو طرف ثالث.

النشاط السياسي

يحق لجميع الموظفين المشاركة في شؤون سياسية على نحو فردي. ومع ذلك، لن ترتبط مشاركتهم السياسية بالشركة.

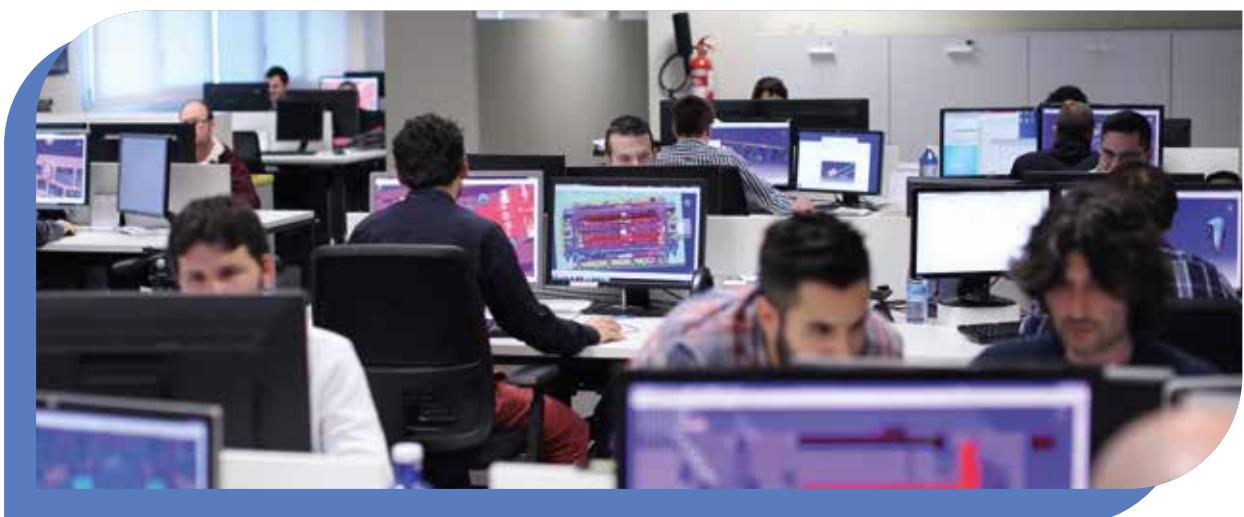
لن تشارك Gestamp في أي نشاط سياسي، ولن تقدم أي نوع من التبرعات المالية ذات الدوافع السياسية لأي دولة في العالم.

ويجب على الموظفين أن يأخذوا بعين الاعتبار ما يلي:

أن تتم مشاركتهم في السياسة في أوقات فراغهم وبمواردهم الخاصة.

أن يوضحوا دائمًا وبوضوح أن آرائهم وأفعالهم تعبّر عن وجهات نظرهم الشخصية فقط ولا تتعلق بـ Gestamp.

إذا كان الموظفون يفكرون في التقدم لوظيفة عامة أو قبولها، فيجب ألا تؤثر الالتزامات الرسمية على عملهم، دون الإخلال بالحقوق المنصوص عليها لهذا الغرض في التشريعات المعمول بها.



٤. النزاهة فيما يتعلق بمساهمينا وشركائنا التجاريين

يرتبط التصرف بمسؤولية وشفافية ارتباطاً وثيقاً بحماية القيمة. يقدم جميع موظفينا قيمةً لمساهمينا عندما يضعون مصالح شركتنا في المقام الأول، ويحتفظون بسجلات تجارية دقيقة، ويحمون موارد الشركة ومعلوماتها وممتلكاتها ويستخدمونها على الوجه الصحيح.

صحة المعلومات

يعد جمع المعلومات وتقديمها بصدق ودقة وموضوعية، سواء كانت مالية أو من أي نوع آخر أمراً أساسياً لمجموعة Gestamp

لذلك:

- ← يجب على الموظفين عدم تزوير أي نوع من المعلومات، سواء كانت مالية أو من أي طبيعة أخرى، مثل معلومات السلامة أو البيئة أو أي نوع من النتائج النوعية.
- ← يجب على الموظفين عدم إدخال أي بيانات مزيفة أو مضللة عمدًا في أي تقرير أو سجل أو ملف أو مطالبات بالنفقات.
- ← لا يجوز للموظفين قبول التزامات تعاقدية نيابة عن Gestamp تتجاوز السلطة التي منحت لهم.
- ← يتحتم على الموظفين التعاون الكامل مع مراجعي الحسابات، والتأكد من دقة المعلومات المقدمة وتوفير لهم إمكانية الوصول إلى الموظفين والمستندات إذا طلبوا ذلك.

التعامل مع البيانات

ترجع ملكية المعلومات التقنية والتشغيلية والتجارية والمالية إلى مجموعة Gestamp، حتى لو أصدرها موظفوها بأنفسهم. وتعتبر هذه المعلومات سريةً ويجب حمايتها.

لذلك:

- ← لا يجوز الكشف عن المعلومات إلا للموظفين المكلفين بهذه المعلومات، ويجب إجراء ذلك من خلال القنوات المعتمدة من الشركة.
- ← يتحمل جميع الموظفين مسؤولية حفظ ملفات Gestamp وصيانتها في نطاق مسؤوليتهم.
- ← يجب على الموظفين الحفاظ على السرية المهنية للبيانات والتقارير والحسابات والأرصدة والخطط الاستراتيجية وجميع الأنشطة الأخرى التابعة لمجموعة Gestamp وطواقم عملها، حيث أنها ليست ذات طبيعة عامة وقد تؤثر على مصالح Gestamp إذا تم الكشف عنها.

5. النزاهة في بيئتنا

البيئة



نسعى إلى تقليل تأثير أنشطتنا على البيئة. ولذلك، نطبق أنظمة إدارة بيئية في جميع مراكزنا لضمان الامتثال للتشريعات والتحسين المستمر للعمليات.

نلتزم بتبني أفضل التقنيات المتاحة واستخدامها لمنشأتنا ونأخذ شئون البيئة في عين الاعتبار عند تصميمها.

وبناءً على ذلك، يجب على جميع الموظفين ما يلي:

← معرفة القواعد والتعليمات والإجراءات البيئية المعمول بها في أماكن عملهم والالتزام بها.

← السعي إلى تحسين ظروف المنشآت من الناحية البيئية وتطبيق إدارة فعالة للمسائل البيئية في نطاق مسؤوليتهم وبما يتواافق مع سياسات المجموعة وأماكن عملها.

الالتزام المجتمعي



نلتزم، في مجموعة Gestamp، بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات التي توجد فيها شركاتنا. ونعمل على تحقيق ذلك عن طريق توفير موارد عمل مستقرة وبالتعاون مع الوكالء المحليين في المسائل التي يمكننا أن نقدم فيها قيمة إضافية.

نحن نشجع موظفينا على المشاركة في مبادرات تنمية المجتمع المحلي والأنشطة المدنية.

ولهذا:

← يجب على الموظفين المسؤولين أو الذين لديهم القدرة على اتخاذ القرارات بشأن اختيار الموظفين وتوظيفهم تشجيع توظيف الأشخاص المحليين المؤهلين.

← لا يجوز لهم أن يشجعوا بشكل مباشر أو غير مباشر، باسم Gestamp، أفعالاً تنطوي على عناصر من الابتذال أو العنف أو أي شيء آخر يؤثر على القيم الفردية أو العائلية أو الاجتماعية.

إدارة عدم الامتثال

لا يجوز لأي شخص، بغض النظر عن مستواه أو منصبه، أن يطلب أو يشجع أي موظف على ارتكاب فعل غير قانوني أو فعل ينتهك أحكام مدونة قواعد السلوك.

إذا كان هناك دليل معقول على ارتكاب مخالفة أو فعل غير قانوني أو مخالف لقواعد العمل المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك، فيجب على الموظفين إبلاغ مديرهم المباشر أو، إذا كانت الظروف تجعل ذلك غير مستحسن، إبلاغ لجنة الأخلاقيات من خلال القنوات المخصصة لذلك.

ثُكتم هوية المبلغين عن المخالفات المزعومة لاعتبارها من المعلومات السرية. وتلتزم Gestamp بعدم اتخاذ أي شكل من أشكال الانتقام المباشر أو غير المباشر ضد الموظفين الذين يبلغون عن أي فعل مخالف مزعوم.

يجب أن يشعر جميع موظفي Gestamp بالأمان إزاء مواجهة أي عواقب سلبية محتملة ناجمة عن الإبلاغ عن أي فعل بحسن نية. تُرسخ إجراءات إدارة الإبلاغ نزاهة المبلغين بحسن نية عن الأفعال المخالفة، وتصون شرف أي موظف وبرائته المفترضة تجاه البلاغات الكاذبة أو التي ليس لها لا أساس من الصحة.

عندما تقرر إدارة الموارد البشرية في الشركة أو، حيثما كان ذلك ملائماً، لجنة الأخلاقيات، أن أحد الموظفين قد ارتكب أنشطة تخالف الأحكام القانونية أو مدونة قواعد السلوك، يتم تطبيق الإجراءات التأديبية وفقاً لنظام الانتهاكات والعقوبات المنصوص عليه في اتفاقية المفاوضة الجماعية ذات الصلة للشركة أو في تشريعات العمل المعمول بها.

تُنظم إجراءات إدارة الإبلاغ التحقيقات الداخلية التي تساعد على تحسين نظام الوقاية أو تحليل أي مخالفة مُبلغ عنها، بالإضافة إلى الجهات التي يمكنها إجراؤها وكيفية إجرائها. وتعامل حقوق الخاضعين للتحقيق وضماناتهم بعناية خاصة.



التفسير والمراقبة والنشر

تحمل لجنة الأخلاقيات مسؤولية تفسير مدونة قواعد السلوك هذه فيما يخص الاستشارات وطلبات الترخيص والمعلومات وكتابة التقارير المتعلقة بالأقسام المختلفة من المدونة.

تشجع إدارات الأقسام بنشاط على نشر مدونة قواعد السلوك، ويجب عليها تعميمها على جميع موظفي المجموعة على نحو فردي. وكذلك، يجب عليها الحرص على تنفيذها الدائم.

يجب مراجعة الامتثال للقانون ومدونة قواعد السلوك هذه بانتظام في جميع أقسام أو إدارات المجموعة.

يجب على لجنة تدقيق الحسابات الإشراف على الامتثال لقواعد السلوك، والتأكد من أن الثقافة التنظيمية للشركة تتوافق مع غرضها وقيمها.



الدخول حيز التنفيذ

دخلت النسخة الأولى من مدونة قواعد السلوك لمجموعة Gestamp حيز التنفيذ في 1 ديسمبر ٢٠١١. وقد وافق مجلس الإدارة على النسخة الحالية في ٢٨ يوليو ٢٠٢٥.

النسخة الأصلية من هذه الوثيقة مكتوبة باللغة الإسبانية، وسيتم ترجمتها إلى لغات أخرى لأغراض إعلامية فقط. وفي حال وجود أي تعارض، يُعتد بالنسخة الإسبانية.

تذكر هذه القواعد:

كن على علم بالقواعد القانونية ولوائح الشركة التي تؤثر على منصبك



اتبع هذه القواعد دائمًا



هناك طرق عديدة للحصول على المساعدة. الأهم هو استخدام إحداها



اسأل إذا لم تكن متأكداً من الحل الصحيح



استمر بالسؤال حتى تحصل على إجابة مرضية



مدونة قواعد السلوك متاحة
على الموقع الإلكتروني

